

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства
Кафедра педагогики и психологии детства

**Повышение профессиональной компетентности педагогов
дошкольной образовательной организации в процессе самообразования**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите:
зав. кафедрой Е.В. Коротаева

Исполнитель:
Вычегжанина Наталья Николаевна,
обучающийся БУ-46Z группы

дата

подпись

подпись

Научный руководитель:
Бывшева Марина Валерьевна,
канд. пед. наук, доцент

подпись

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОЦЕССЕ САМООБРАЗОВАНИЯ.....	7
1.1. Понятие о профессиональной компетентности педагогов в научной литературе	7
1.2. Методическая работа в дошкольном образовании как деятельность по повышению профессиональной компетентности педагогов.....	12
1.3. Самообразование как форма методической работы и средство повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации.....	22
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОЦЕССЕ САМООБРАЗОВАНИЯ.....	32
2.1. Изучение профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации на начальном этапе практической деятельности	32
2.2. Практика организации самообразования педагогов дошкольной образовательной организации в целях повышения их профессиональной компетентности	38
2.3. Итоги работы по повышению профессиональной компетентности педагогов в процессе самообразования	44
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	52
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	55
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	60
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	71

ВВЕДЕНИЕ

Институт образования играет огромную роль в благополучном развитии нашей страны в XXI веке, в эпоху информационного общества, поскольку именно владение знаниями, умение их добывать и перерабатывать, трансформировать в новые сферы жизнедеятельности, применять на практике ценятся в современном мире наравне с такими ресурсами как: деньги и время, здоровье и опыт. Развитие же самого института образования сегодня предполагает развитие, в первую очередь, его нематериального капитала, а человеческого, поскольку именно люди, сами педагоги, их личность является ключевым фактором успешности воспитания и обучения подрастающего поколения. Поэтому проблема развития профессионализма педагогов, их профессиональной компетентности является важной и значимой задачей для общественности, органов государственной власти, детей, родителей и всех субъектов образовательного процесса.

Развитие кадрового потенциала становится целью современных реформ системы образования, её трансформации и модернизации. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, начального общего и общего образования предусматривает профессиональную компетентность педагогов как одну из «точек роста» образовательных систем, платформу социального благополучия российского общества в настоящее время и будущем. Совершенствование педагогического корпуса, по утверждению В.В. Путина – Президента России, является одним из важнейших критериев обновления системы отечественного образования. В наших образовательных учреждениях: детских садах и школах «должны работать учителя, открытые ко всему новому, понимающие детскую психологию и особенности развития школьников, хорошо знающие свой предмет. Задача учителя – помочь ребятам найти себя в будущем, стать самостоятельными, творческими и

уверенными в себе людьми. Чуткие, внимательные и восприимчивые к интересам детей, открытые ко всему новому учителя - ключевая особенность школы будущего» [18].

Самые большие изменения в нынешней реформе системы образования коснулись, преимущественно, педагогов дошкольных образовательных учреждений и начальной школы, то есть первых трансляторов идей государственности гражданам России. Федеральный государственный стандарт дошкольного образования предусматривает существенные изменения квалификационных критериев к профессионально-педагогической компетентности воспитателей, к личностным и деятельностным, социальным и нравственным характеристикам их работы. Мотивация к постоянному улучшению своей профессиональной деятельности, реализация образовательных услуг на максимально высоком уровне, готовность к педагогическому саморазвитию, эффективному использованию творческого потенциала в решении профессиональных задач, фасилитации педагогического процесса, обеспечение эмоционального благополучия воспитанников должны стать детерминантами профессионального роста педагога ДОО, его личными потребностями и смыслами. Все вышеизложенное и определяет актуальность и значимость темы данной работы «Повышение профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения в процессе самообразования».

Разработкой проблематики развития профессиональной компетентности персонала занимались такие исследователи как А.А. Андреев, И.В. Алехина, Н.Р. Битянова, В.Н. Введенский, О. Волкова, Г.О. Ганченко, И.В. Гришина, А.В. Дорофеев, Д.А. Иванов, А.В. Карпов, М.И. Лукьянова, О.И. Маркова, Л.В. Сафонова, В.А. Сластенин, А.В. Хуторской и др.

Отечественные ученые В.П. Беспалько, К.Я. Вазина, Б.С. Гершунский, В.И. Загвязинский, И.А. Зимняя, В.В. Краевский, Н.В. Кузьмина,

А.К. Маркова, М.И. Махмутов, Н.М. Таланчук и др. рассматривали методические и профессиональные компетентности педагогов. Однако, в современных исследованиях недостаточное внимание уделено вопросам освещения основных путей повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования и роли самообразования педагогов ДОО как важнейшему элементу системы повышения профессиональной компетентности педагогов. Таким образом, налицо противоречие между практической необходимостью повышения профессиональной компетентности педагогов ДОО в процессе самообразования и недостаточной разработанностью данного вопроса в научно-методической литературе.

Противоречие определяет проблему исследования: каковы пути повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования в процессе самообразования.

Цель исследования – выявить на теоретическом уровне и проверить на практике эффективность условий организации самообразования педагогов ДОО для повышения их профессиональной компетентности.

Объект исследования – профессиональная компетентность педагогов ДОО.

Предмет исследования: самообразование как средство повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации (ДОО).

Задачи исследования.

1. Рассмотреть понятие профессиональной компетентности в научной литературе.
2. Описать методическую работу в ДОО как средство повышения профессиональной компетентности педагогов.
3. Выявить пути повышения профессиональной компетентности педагогов ДОО в процессе самообразования.

4. Провести диагностику профессиональной компетентности педагогов МБДОО № 32 города Нижнего Тагила.

5. Разработать и описать систему методической работы в ДОО, направленную на совершенствование самообразовательной деятельности педагогов.

Методы исследования: анализ научно-методической литературы, изучение передового педагогического опыта по проблеме повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования в процессе самообразования, изучение продуктов деятельности, наблюдение, опрос.

Структура работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав основной части, заключения, списка литературы и приложений. Во введении обоснована актуальность исследования, поставлены цели и задачи работы, определен объект и предмет исследования, описаны методы теоретического и эмпирического исследования. Первая глава работы посвящена анализу научных основ проектирования системы самообразования педагогов в дошкольной образовательной организации как условия повышения их профессиональной компетентности. Вторая глава работы направлена на проектирование процесса самообразования педагогов дошкольной образовательной организации в целях повышения их профессиональной компетентности. В заключении представлены выводы по результатам исследования. Список используемой литературы включает в себя 52 источника. В приложении работы представлены протоколы первичной обработки данных, собранных в ходе констатирующего и контрольного этапов исследования.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОЦЕССЕ САМООБРАЗОВАНИЯ

1.1. Понятие о профессиональной компетентности педагогов в научной литературе

Условия современной жизни таковы, что для построения профессиональной карьеры и личностного роста, специалист должен постоянно повышать свой профессиональный уровень, качественно улучшать свои профессиональные компетенции.

В отечественной педагогической традиции (А.А. Винневская [11], Е.А. Рапанцевич [38], П.В. Полонский [35]) разграничивают категории «компетентность» и «компетенция». При этом определение компетентности в различных словарях сходны, имеют похожий смысл. Например, И.В. Алехина определяет компетентность как совокупность полномочий (прав и обязанностей) какого-либо органа или должностного лица, установленная законом, уставом данного органа или другими положениями [3].

И.В. Гришина считает, что компетентность – это обладание (владение) знаниями, позволяющими судить о чем-либо [17, с.11].

А.А. Дорофеев понимает под компетентностью область вопросов, в которых кто-либо хорошо осведомлен [18, с.30].

Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов, О.В. Соколова приводят следующее толкование: «Компетентность – круг вопросов, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом; круг полномочий, область подлежащих чьему-нибудь ведению вопросов, явлений [20, с.19]».

Относительно термина «компетенция» подобной ситуации не выявлено. Данная ситуация возникла по причине того, что понятия:

«компетенция» и «компетентность» возникли из единого английского термина «competence».

Мы разделяем по этому вопросу точку зрения А.И. Сурыгина, который четко дифференцирует эти понятия. Исследователь определяет «компетентность» как способность человека к реализации определенной работы, деятельности: конкретных операций, действий. Но сама компетентность состоит из ряда компетенций, то есть знаний, умений, навыков, опыта, которые должны быть усвоены человеком для её выполнения, и в некотором смысле, демонстрации компетенций [44]. Другими словами, компетентность – это совокупность личностных качеств, позволяющих специалисту выполнять свою работу хорошо, а компетенция – это знания, умения и навыки, которые необходимы для качественного выполнения этой работы. Образно выражаясь: «компетентность – это стена; компетенция – кирпичик»; «компетентность – целое, компетенция – часть».

А.А. Орлова и В.В. Грачева несколько по другому описывают эти понятия: компетенция проявляется в сфере деятельности человека, то есть определенной области в которой реализуются его знания и умения; компетентность представляет собой интериоризированную, осмысленную и усвоенную форму этих знаний, пропущенных через фильтры «духа и души», личного опыта, убеждений, ценностей [34, с.27]. Поэтому, по мнению А.А. Орловой и В.В. Грачевой – компетентный специалист – это эксперт, человек хорошо знающий свое дело, имеющий авторитет и высокую профессиональную эффективность.

В научной литературе понятие «компетенции» часто применяются в нескольких, коррелирующих между собой значениях: а) как дидактические единицы; б) как психологические характеристики личности [35, с.118]. Понятно, что как дидактическая единица, понятие «компетенция» рассматривается в смысле необходимости формирования определенных знаний, умений, навыков, которые необходимы специалисту для успешной работы.

Как психологическая характеристика, термин «компетенция» используется для определения итогового состояния субъекта образовательного процесса.

А.В. Хуторской пишет: «компетенции – это сочетание характеристик, отражающих особенности применения знаний, умений, навыков, функций, обязанностей» [49, с.24]. А.В. Хуторской считает, что понятие «компетенции» используется для рассмотрения, описания уровня или степени в которой специалист может их продемонстрировать, проявить. Компетенции могут проявляться, оцениваться, отслеживаться» [49, с.25].

Язык компетенций позволяет описать критерии предметных и научно-методологических знаний, которыми должен обладать обучающийся на момент окончания учебного курса.

Итак, понятие «компетенции» состоит из триединства компонентов: знание и понимание (теоретические знания в академической области); знание-действие (возможность и умение применять теоретические знания в практической профессиональной деятельности); знание-мировоззрение (знание, на основе которого формируется определенная ценность, представления человека).

В научной литературе встречается описание предметно-специализированных и общих компетенций.

По мнению И.Б. Кочергина предметно-специализированные компетенции формируются в учебном процессе по освоению определенных дисциплин и направлены на конкретный результат: вооружить выпускника инструментарием работы по специальности. Общие компетенции формируются в воспитательном процессе и направлены на формирование личностных детерминант, обеспечивающих эффективность деятельности выпускника [25].

В.А. Сластенин убежден, что несмотря на наличие нескольких видов компетенций, каждая из них имеет схожие признаки:

– деятельностный характер обобщенных умений в сочетании с предметными умениями и знаниями в конкретных областях

– проявляется в умении осуществлять выбор, исходя из адекватной оценки себя в ситуации профессионального действия (в конкретной трудовой ситуации) [42, с.6].

По мнению А.А. Андреева, термин «компетентность» определяет сферу применения ЗУН, а термин «компетенция», так же как и термин «квалификация», служит для обозначения интегрированных качеств [2, с.5]. Например, человек компетентен в вопросах воспитания. Компетенциями этого человека будут: готовность организовывать различные виды деятельности детей, способность организовать совместную деятельность и межличностное взаимодействие субъектов образовательной среды, готовность к организации мероприятий по развитию личностных качеств детей и т.п.

Итак, в психолого-педагогических исследованиях понятие «компетентность» не имеет однозначного толкования, прежде всего ввиду сложности данной категории как отражения личностных качеств, моделей поведения современного человека. Авторы выделяют разные характеристики понятия. Компетентный человек – знающий, осведомленный, авторитетный. Под компетентностью понимаются: освоенные способы деятельности или опыт (Т.А. Степанова); общие (универсальные) способности и умения (Дж. Равен, К.Р. Митрофанов); мера включенности человека в деятельность (Б.Д. Эльконин); способность к деятельности (Г.Б. Голуб, О.В. Чуракова); способность действовать на основе полученных знаний, позволяющая эффективно решать проблемы и типичные задачи (С.Е. Шишов, К. А. Кальней, И.Д. Фрумин, А. М. Долгова, А.М. Митина); интегральная характеристика личности, определяющая её способность решать проблемы и типичные задачи, возникающие в реальных жизненных ситуациях, с использованием знаний, опыта, ценностей и наклонностей. Компетентность современного специалиста, по мнению этих ученых, диктуется

особенностями современной динамики информационного общества и должна основываться на развитии интегративных способностей человека синтезировать и осуществлять нововведения контекстуального характера, постоянно совершенствовать знания и адаптироваться к изменениям в социальной и профессиональной сферах [29, с.21].

М.И. Лукьянова и В.А. Сластенин считают, что ближе всего понятие «компетентность» соотносится с понятием «профессионализм» [29, 42]. Когда говорят о высоком уровне профессионализма в труде, то соотносят это с компетентностью. Таким образом, сущность профессиональной компетентности чаще всего выражается в сформированности комплекса качеств, отвечающих требованиям компетентного труда.

А.А. Дорофеев под профессиональной компетентностью понимает особую организацию знаний и умений, позволяющую эффективно действовать в профессиональной области в любых, в том числе и экстремальных, обстоятельствах [18, с.30]. В качестве основных характеристик (частных показателей) компетентности он выделяет следующие: множество знаний, отвечающее условиям достаточности для продуктивной профессиональной деятельности; системность организации и структурирования знаний, осознание реальных связей между элементами, классифицированность; так – сономизированность знаний, выделенность основных элементов; релятивность (динамичность) взаимосвязей знаниевого поля, возможность обновления как содержания, так и взаимосвязей под влиянием объективных факторов; фундаментальность знаний, определяющая роль общих принципов, идей; методологичность, прагматизм, безобрывность связки «знания – деятельность»; рефлексивность знаний [18, с.31].

Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов и О.В. Соколова в понятие «профессиональная компетентность» специалиста включают следующие компоненты: личностно-гуманная ориентация, умение системно воспринимать существующую реальность и системно в ней действовать, свободная ориентация в предметной области [20, с.27]. Все названные

составляющие профессиональной компетентности тесно переплетаются, образуя сложную структуру, формирующую «идеальную модель» специалиста и определяют тем самым его личностно-деятельностную характеристику, поскольку компетентность проявляется только в ходе деятельности и может быть оценена только в рамках конкретной профессии (должности).

В заключении параграфа сделаем основные выводы.

1. Профессиональная компетентность – это умения применять свои знания и умения на практике, используя при этом все свои умственные, психологические и физические возможности.

2. Компетентность шире знаний, умений и навыков, не является их суммой, так как включает в себя все стороны деятельности: знаниевую, операционно-технологическую, ценностно-мотивационную.

3. Компетенции – это некоторые внутренние, потенциальные, скрытые психологические новообразования (знания, представления, программы (алгоритмы) действий, системы ценностей и отношений), которые затем выявляются в компетентностях человека как актуальных деятельностных проявлениях.

1.2. Методическая работа в дошкольном образовании как деятельность по повышению профессиональной компетентности педагогов

Компетентность современного педагога во многом определяется теоретической, научной «подкованностью», знанием методики дошкольного воспитания, наряду с общекультурной, гуманистической направленностью его личности, хорошей ориентацией в современной жизни. Новый социальный заказ общества не всегда понятен администрации дошкольной образовательной организации, самим воспитателям, поскольку современная жизнь не так прозрачна, несет в себе множество противоречий. В то же

время, педагоги и администрация ДОО, должны быть адаптивными, уметь быстро улавливать социальные ожидания и стремиться соответствовать социальным представлениям потребителей их образовательных услуг, сохраняя в основе своей работы лучшие традиции отечественной педагогики: любовь к детям, внимательное и бережное к ним отношение, валеологический характер образовательного процесса, личный пример педагога, организацию любых видов непосредственно образовательной деятельности на основе возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников: в игре, общении, труде, продуктивных видах деятельности. Особенность нынешнего периода состоит в том, что педагоги должны воспитывать детей так, чтобы подготовить их к условиям жизни в ближайшем будущем, но к таким условиям, которых пока еще нет; подготовить воспитанников к решению таких задач, которые пока еще не сформулированы, но ощущаются каждым разумным, думающим человеком. Эти задачи выдвигает современный научно-технический прогресс, активное внедрение интернет-технологий в нашу жизнь, геополитическая ситуация в мире, экологическая обстановка в стране и регионе. Безусловно, дефицит ресурсов уже долгие годы преследует перенаселенную планету, политические кризисы также разрешаются не надолго, и тем не менее, современная жизнь очень существенно отличается от жизни 10-15 лет назад. Современные дошкольники бывают за границей, с пеленок осваивают компьютер, посещают с родителями рестораны, но, к сожалению, ролевая игра, практически, уходит из их жизни (некому транслировать), также как и прогулки в лес, парк, на природу. Нехватка простого человеческого общения, материнского тепла, чтения сказок на ночь, игр во дворе до позднего вечера, сегодня «калечат» дошкольников не меньше чем тяжелые условия жизни несколько десятков лет назад, в советский и перестроечный периоды. Педагоги детского сада именно те специалисты, которые способны, подобно врачам, «вылечить» детскую душу от невежества, социального равнодушия, внушить детям, что несмотря ни на что «жить

хорошо» и «жить нужно». Организовать в этих условиях педагогический процесс максимально эффективно и грамотно не просто, но необходимо, а для этого нужно развивать в себе навыки исследователя, наблюдателя, прогрессора. Уже давно доказана эффективность личностно-ориентированной модели взаимодействия с воспитанниками по сравнению с дисциплинарной моделью, необходимость дифференцированного и индивидуального подхода к каждому ребенку, с опорой на его лучшие качества и социальные инстинкты: взаимодействия, познания, альтруизма и др. Педагог сможет сформировать у своих воспитанников творческий подход к решению различных проблем только в том случае, если сам будет креативным; воспитать доброту у ребятшек, если сам будет милосердным; социальную активность и учебную автономию (самостоятельность) – если сам будет деятелен, активен и любознателен. Мотивировать педагогов на такой характер труда, наполнять профессиональную деятельность воспитателей соответствующим содержанием, вполне способна методическая служба дошкольной образовательной организации.

И.П. Павлов писал: «наука движется толчками, в зависимости от успехов, которые делает методика», поэтому первой задачей является выработка методики, соответствующей природе исследуемых объектов, с учётом условий, в которых данный объект существует [8, с.82].

Методика воспитания и образования дошкольников – это научная основа практической педагогической деятельности воспитателей. Знание методики необходимо педагогу, потому что в ней накоплен лучший опыт работы нескольких поколений ученых, исследователей, практиков.

По мнению К.Ю. Белой, методическая работа в ДОО – это деятельность, организованная, как правило, старшим воспитателем и направленная на ознакомление педагогов с самым интересным, полезным, лучшим опытом работы. В то же время, методическая работа в детском саду – это коллективная, систематическая, комплексная деятельность, система мероприятий, базирующаяся на достижениях современной науки,

направленная на повышение профессиональной компетентности педагогов, их научно-теоретического и общекультурного уровня, развитие творческого потенциала, и в конечном итоге, на улучшение качества образовательной деятельности детей от 3 до 7 лет [8, с. 18]. Методическая работа имеет возможности существенно повысить качество работы с детьми, если она будет направлена на формирование конкретных педагогических умений у воспитателей.

Г.О. Ганченко выделяет цели методической работы в ДОО.

- Освоение наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания дошкольников;

- Повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагогов к организации образовательного процесса;

- Обмен опытом между членами педагогического коллектива;

- Пропаганда актуального педагогического опыта [14, с.14].

Задачами методической работы в детском саду, по мнению Г.О. Ганченко, являются:

- развитие инновационной направленности работы педагогического коллектива;

- улучшение уровня педагогической и психологической подготовки педагогов;

- обогащение запаса их профессиональных знаний и умений;

- ознакомление с новыми образовательными программами, учебными планами, стандартами, методиками, методами и приемами организации детской деятельности;

- ознакомление с нормативно-правовыми требованиями к организации работы ДОО, правами и обязанностями сотрудников, инструктивно-методическими материалами;

- реализация консультативной помощи педагогам в самообразовании;

- фасилитация процессов самообразования, самоактуализации, самоменеджмента педагогов [14, с.14-15].

Н.С. Голицына считает, что сегодня, как никогда, важными становятся вопросы, связанные с обучением педагогов ДОО и их руководства навыкам планирования своей деятельности, отслеживания её эффективности, организации. Например, процесс педагогического планирования включает в себя выработку цели профессиональной деятельности, стратегическое планирование своего профессионального роста, составление четкой программы работы на будущее, разработку перспективного и календарного плана работы, реализации функции самоконтроля. Для этого нужно хорошо проанализировать свой инструментарий работы, выявить исходное состояние «рабочей среды» (в данном случае речь идет о диагностике развивающей среды группы, мониторинг успешности освоения программы воспитанниками, изучение ожиданий родителей и руководства; самодиагностика профессиональных знаний и умений, стиля педагогического взаимодействия, отношения к детям). После этапа диагностики, следует этап планирования. Планы должны быть реалистичными, подробными, с указанием сроков, мероприятий, критериев контроля. Впоследствии начинается этап реализации плана развития личной карьеры и самоконтроль его выполнения [15, с.38].

Н.С. Голицына отмечает, что необходимо, чтобы профессиональная карьера педагогов ДОО была согласована с развитием учреждения в целом, чтобы не возникло конфликта интересов между сотрудником и администрацией учреждения. Для этого необходимо, чтобы методист детского сада и его руководитель, планировали бы методическую работу и формирование кадрового резерва: каждому воспитателю утверждали бы ту тему по самообразованию, которую он сам для себя выбирает, которая соответствует его личным интересам, опыту, программе по которой работает образовательная организация, созвучна темам других педагогов этого детского сада. Таким образом, можно будет достигнуть максимального эффекта от самообразования педагогов и внутриорганизационного обучения [15, с.51].

В.Н. Дуброва выделяет четыре направления методической работы в детском саду.

1) Организационно-методическое направление включает в себя:

- создание комплексного методического сопровождения, направленного на формирование и совершенствование педагогического мастерства, творчества и саморазвития воспитателей;
- материально-техническая поддержка воспитателей в процессе повышения квалификации;
- планирование и организация методической работы с персоналом на диагностической основе;
- привлечение педагогов к работе методического объединения детского сада;
- методическое обеспечение профессиональной деятельности воспитателей, помощь в организации воспитательной, образовательной, игровой, продуктивной, конструктивной, трудовой деятельности детей;
- помощь в решении педагогических затруднений, профессионально-личностных проблем;
- организация и методическое обеспечение аттестационного процесса педагогического персонала детского сада;
- создание методического кабинета в ДОО;
- привлечение педагогов к использованию коллекций методического кабинета;
- координацию деятельности всех субъектов системы повышения профессиональной компетентности воспитателей;
- контроль за качеством методической работы в детском саду;
- разработку локальных нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность методической службы;
- мотивация педагогов на достижение высоких результатов труда и др.[19, с.45]

2) Учебно-методическое направление. Его назначением является:

- эффективная и своевременная помощь педагогам по их просьбам и (или) запросам;
- создание условий для роста и обогащения методических знаний, умений и навыков воспитателей;
- знакомство, анализ и накопление передового воспитательно-образовательного опыта;
- коллективное изучение наиболее сложных проблем образовательной деятельности; составление памяток, методических рекомендаций, конспектов и конструкторов непосредственно-образовательной деятельности;
- разработка и совершенствование программы факультативных курсов, дополнительных занятий, специальных образовательных мероприятий для педагогов ДОО;
- контроль и мониторинг результатов образовательного процесса;
- методическое обеспечение работы по самообразованию воспитателей, инструкторов физического воспитания, музыкальных руководителей;
- контроль и отслеживание профессиональной успешности педагогического персонала детского сада.[19, с.45]

3) Научно-методическое направление включает в себя:

- анализ инноваций психолого-педагогических наук, методов и средств фасилитации образовательной деятельности в ДОО;
- освоение методов и приемов диагностики образовательной деятельности, личностных особенностей воспитанников, их знаний, умений, навыков;
- освоение методов саморефлексии педагогической деятельности педагогами детского сада;
- использование научных методов исследования в повседневной педагогической деятельности;
- улучшение работы методической службы детского сада в соответствии с требованиями ФГОС ДО, существующими научными

подходами и исходя из приоритетов в развитии образовательной организации;

- овладение современными видами и формами диагностики и контроля уровня развития профессиональной компетентности педагогов;

- оптимизация деятельности научно-методических подструктур, экспериментальной работы воспитателей на базе полученных результатов диагностики и контроля;

- ассимиляция научных методов диагностики образовательной деятельности и подготовка способностей педагогов к анализу их педагогической деятельности на основе методов научных исследований;

- методическое сопровождение лабораторного эксперимента или лонгитюдного исследования, организованного педагогом в рамках повышения профессиональной компетентности;

- помощь в анализе результатов исследования и организация их обсуждения в рамках методического объединения детского сада;

- помощь и сопровождение в письменном оформлении результатов исследования в рамках творческого отчета, статьи, выступления, защиты аттестационной работы;

- создание передового образовательного и (или) методического опыта, основанного на руководящих идеях современной психологии, педагогики и частных методик;

- помощь в публикациях в периодических изданиях материалов из экспериментальной работы педагога, обобщения полученного опыта педагогической деятельности;

- сотрудничество с университетами и другими учебными и научными учреждениями [19, с.46].

4) Инновационно-методическое направление включает в себя:

- внедрение в практику работы детского сада прогрессивных технологий управления и образования;

- разработка и защита инновационных образовательных проектов (развитие дошкольных образовательных учреждений, совершенствование образовательного процесса, создание конкретных традиций и т. д.);
- переход на новые методологические подструктуры (мастерская, модульная команда и т. д.);
- организация защиты авторских курсов и методик;
- создание инновационных карт; маршрутов обновления содержания образовательной деятельности или способов её организации; сбор банка педагогических инноваций, адаптация педагогических инноваций под контингент воспитанников ДОО и условия конкретной образовательной организации;
- разработка комплексных целевых программ для управления инновационными процессами [19, с.47].

В.Н. Дуброва считает, что большое значение в работе методической службы ДОО имеет функция анализа этой работы. Целью анализа является определение уровня эффективности методической работы дошкольного учреждения и его перспектив.

Автор (В.Н. Дуброва) описывает алгоритм анализа методической службы в дошкольной образовательной организации:

- Достигнуты или нет цели деятельности методической службы в качественном и количественном эквиваленте;
- Соответствует ли организационная структура методической службы требованиям здравого смысла, запросам педагогов, нормативно-регламентирующим источникам (то есть все ли направления работы методической службы организованы в детском саду и используются);
- Соответствует ли план работы методической службы существующим проблемам деятельности организации, методическим рекомендациям для старших воспитателей детского сада;
- Каково качество мероприятий работы методической службы (качество определяется при помощи самоанализа мероприятия, составленного

старшим воспитателем; опросов педагогов; метода 360 градусов; семантического дифференциала Ч. Осгуда и др.)

- Осуществляется ли работа над повышением профессиональной компетентности педагогов, улучшаются ли качественные и количественные показатели работы воспитателей;

- Реализуется ли инновационная педагогическая деятельность в детском саду;

- Внедрены ли формы организации и контроля деятельности по самообразованию педагогов;

- Проблемы, трудности, препятствия для достижения целей;

- Выводы, рекомендации по улучшению деятельности методической службы образовательной организации [19, с.48].

Резюмируя выше изложенное, сделаем основные выводы. Методическая работа в дошкольной образовательной организации является целостной, основанной на научных достижениях, передовом опыте и анализе трудностей педагогов, системой мероприятий, направленных на повышение квалификации каждого педагога, обобщение и развитие творческого потенциала воспитателей, повышения их профессиональной компетентности.

Цель деятельности методической службы ДОО заключается в создании оптимальных условий для постоянного повышения уровня общей и педагогической культуры участников образовательной деятельности. Основные направления методической работы в ДОО представлены организационно-методической, учебно-методической, научно-методической, инновационно-методической деятельностью. Содержание каждого направления подробно описано выше.

1.3. Самообразование как форма методической работы и средство повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации

Проблема самообразования педагогов в России сегодня очень актуальна по нескольким причинам. Во-первых, качество образования на современном этапе развития общества весьма высоко. От личности сегодня требуется хорошая самоорганизация, творческий подход к любой деятельности, сензитивность, практичность, эстетичность, порядочность, эрудированность, трудолюбие, увлеченность. Только при обладании такими (и многими другими) качествами человек может успешно адаптироваться в современном технологичном, информационном, динамичном мире. Все эти качества не сформируются сами по себе. Их нужно культивировать, развивать и сделать это могут только педагоги, сами владеющие таким набором характерологических черт. Во-вторых, доступность информации. При всех недостатках нашей эпохи, она имеет и ряд неоспоримых достоинств. Возможность быстрого получения необходимой информации является неоспоримым плюсом, универсальным ресурсом для решения любой проблемы. Поэтому, информационный ресурс необходимо использовать в профессиональном росте любого специалиста, в том числе и педагога дошкольной образовательной организации. В-третьих, успешность профессиональной карьеры педагога сегодня систематично и тщательно отслеживается уполномоченными лицами. Это делается при помощи ряда процедур: аттестации, оценки персонала, наблюдения, мониторинга успешности выпускников детского сада и т.п. Именно поэтому, вопрос о самообразовании педагогов стоит остро: потребности воспитателей в самообразовании высоки - внедрение ФГОС ДО, желание сделать образовательный процесс мягким, интересным, полезным для детей и эффективным для родителей, соответствовать ожиданиям администрации

ДОО – все эти функции невозможно реализовать в полной мере без обращения к ресурсу самообразования.

А.Я. Айзенберг считает, что самообразование – это целенаправленная работа педагога по расширению и углублению своих знаний, улучшению существующих навыков и приобретению новых умений, компетенций [1].

В.Я. Ляудис определяет самообразование как работу личности над повышением своих профессиональных навыков и педагогических компетенций, которые определяют развитие педагогических качеств, убеждений, а также активность поведения в рамках педагогического творчества [45, с.16]. Следовательно, с позиции внутреннего чувства, самообразование является непрерывным процессом развития личности педагога, который детерминируется её потребностями, социальным заказом, требованиями руководства и направлен на повышение качества профессиональной деятельности [45, с. 27].

Г.С. Сухобская, анализируя структуру самообразования, как когнитивной деятельности и процесса, отметила, что на первый план выступает система мотивов педагога, особенности его эмоционально-волевой сферы, творческих и интеллектуальных компонентов личности [45, с.33]. Более того, самообразование несет в себе целый набор элементов самоменеджмента: самоуправление, самоорганизацию, самоактуализацию, самомотивирование и т.п. Навыки самоменеджмента являются проявлением высших психических функций, они сложны в реализации, но именно по средством навыков самоменеджмента человек становится более зрелым, мудрым, организованным. Именно посредством самоменеджмента педагог научается эффективно планировать время, активность, деятельность, усилия [45, с.34]. Следующим этапом является повышение качества саморефлексии, более глубокий и всесторонний анализ результатов своего труда, сравнение личной результативности с эффективностью коллег, выделение своих наиболее «сильных» и «слабых» качеств и т.п.. Все это способствует

повышению осмысленности профессиональной деятельности и, соответственно, жизни сотрудника ДОО [45, с.35].

В. Шебеко выделяет функции самообразовательной деятельности, через которые раскрывается и её содержание:

- Компенсаторная функция реализуется в приобретении педагогом профессиональных компетенций, которыми другие педагоги уже владеют; в расширении общего кругозора, усвоении новой информации и т.д., в этом случае самообразовательная деятельность выступает в традиционно принятом содержании.

- Адаптирующая функция проявляется в приспособлении педагога к изменившимся условиям профессиональной деятельности, восстановлении способности эффективно самореализоваться в новых условиях.

- Развивающая функция влияет на формирование способности активно и компетентно участвовать в преобразовании себя, своей педагогической деятельности; непрерывное обогащение творческого потенциала личности педагога [50, с.40].

Задачи деятельности по самообразованию складываются в определенную иерархию, в которой развивающая функция соответствует современной фазе развития системы образования, ее целям и потребностям общества в сфере воспитания детей.

О.И. Маркова описывает технологию организации самообразования воспитателей дошкольного учреждения:

Шаг I - установка. Он предусматривает создание определенного настроения для самостоятельной деятельности; выбор цели работы, темы (проблемы), научной и методической школы в рамках которой проблема будет изучаться; определение плана и программы работы, методологического аппарата.

Шаг II – обучение. На этом этапе педагог знакомится с психолого-педагогической и методической литературой по выбранной проблеме самообразования.

Шаг III - практика. В ходе практической деятельности педагог накапливает педагогические факты, отбирает их, классифицирует, сравнивает. На основе анализа научно-методической литературы он ищет подтверждение своих результатов с трудах известных методистов, обосновывает свой практический опыт теоретическими аргументами.

Шаг IV – аналитический. На этом этапе происходит понимание, анализ и обобщение накопленных педагогических фактов, их систематизация. В этот период желательно организовать коллективное обсуждение изучаемой проблемы в рамках методического объединения детского сада, составить мультимедийную презентацию в качестве творческого отчета о проделанной работе, сопровождая текст графиками, диаграммами, схемами, таблицами и прочими формами наглядного изложения информации в целях более легкого её усвоения. Также важно собирать и систематизировать методический материал по изучаемой проблеме (конспекты непосредственно образовательной и совместной деятельности, видеозаписи, фотоотчеты, продукты деятельности детей, отзывы родителей, грамоты, благодарственные письма и т.п.). Все это будет способствовать обогащению личной педагогической копилки воспитателя.

Шаг V – контрольно-заключительный. В ходе этого этапа педагог делает выводы по результатам выполнения программы самообразования. Он детально описывает весь ход выполненной работы, делает четкие выводы подкрепленные и теоретическими источниками, и результатами практической деятельности. На основе полученных результатов педагог составляет рекомендации для коллег и родителей [32 с.36].

Таким образом, система самообразования воспитателя включает в себя: составление календарного и перспективного плана работы по самообразованию; выбор наиболее удобных и рациональных форм и средств сбора, осмысления и хранения информации; освоение методов анализа и сравнения личного и коллективного опыта; овладение исследовательскими и

экспериментальными методами педагогического исследования; развитие навыков самопрезентации.

О.И. Маркова считает, что информацию, добытую в ходе самообразования нужно дифференцировать по отдельным темам и хранить в компьютерном и печатном виде: в форме конспектов, карточек, специальных альбомов, тематических папок [32, с.37].

А.Я. Айзенберг перечисляет методы и формы самообразования педагогов:

- Чтение методической и литературы;
- Посещение семинаров, конференций, дискуссии и совещания с коллегами;
- Прохождение курсов повышения квалификации;
- Проведение открытых занятий, их анализ [1].

О.И. Маркова приводит принципы самообразования педагогов ДОО: непрерывность, целеустремленность, культуросообразность, сукцессия, дисциплинированность, понятность, осознанность, перспективность, развивающий характер, вариативность, изменчивость, от простого к сложному, от единичного к массовому и др.[32, с. 41].

Н.Р. Битянова называет основные направления самообразования педагогов:

- профессиональное (улучшение своих знаний и практических педагогических навыков в области методики организации образовательной деятельности и воспитательного процесса, психолого-педагогического сопровождения, взаимодействия с семьей; обогащение навыков ручного, творческого труда, дизайнерского искусства; обогащение знаний об окружающей жизни, естественно-научных и культурных фактах, повышение общей человеческой эрудиции);
- психолого-педагогическое (расширение средств психодиагностики, усовершенствование навыков психодиагностической деятельности, обработки результатов диагностики, использования результатов

психологической диагностики в жизни, развитие умения составлять рекомендации для родителей и педагогов ДОО по результатам психодиагностики);

- психологическое (расширение знаний и умений в области создания и поддержания имиджа педагога, средств влияния на детей и родителей, поддержания благоприятного эмоционального климата в детской группе, создания мотивации достижений у воспитанников и их родителей и т.п.);

- методическое (расширение арсенала технологий и методик организации воспитательного процесса и образовательной деятельности, использования методов фасилитации педагогического взаимодействия и т.п.);

- нормативно-правовое;

- этико-эстетическое;

- IT-технологии;

- валеологическое [6, с.29-30].

В.Н. Дуброва считает, что методическая служба ДОО должна обеспечивать условия для целенаправленной работы педагогов по самообразованию. Основываясь на оценке уровня квалификации педагога, планируется программа его самообразования. Например, для молодых специалистов (вновь принятых педагогов) полезно организовать управленческую помощь путем выбора объекта и предмета самообразовательной деятельности, разработки плана самообучения, выбора методической и научной литературы, психолого-педагогического подхода.

Для воспитателей-участников инновационной деятельности, необходимо организовать консультации по теме самообразования, уточнении хода решения различных научных проблем, кураторстве при написании квалификационных работ для первой и высшей категории, публикации научных статей, авторских методик и т.д.

С педагогами неудачно прошедших аттестацию желательно использовать патерналистический подход. Им нужна помощь и при выборе темы самообразовательной деятельности, и при составлении программы,

плана работы, фиксации результатов познавательной активности, их внедрения в жизнь детского сада, мониторинга эффективности решения той или иной педагогической проблемы. Планирование, организация, анализ и контроль – все функции управления придется реализовать с такими воспитателями в полной мере [19, с.52].

К.Ю. Белая пишет о том, что система управления самообразовательной деятельностью педагога включает в себя ряд элементов. Во-первых, создание благоприятных условий для организации самообразования, обеспечение информационной поддержки. Эта деятельность руководителя включает в себя: организацию выставок научной и методической информации, которая может пригодиться воспитателям в организации образовательной деятельности и обновлении образовательной практики (расширение медиатеки детского сада, предоставление свежих номеров периодической печати по дошкольному воспитанию, обзоры приоритетных направлений деятельности ДОО, отбор литературных новинок для самообразовательной деятельности педагогов).

Во-вторых, разработка и внедрение системы поддержки управления педагогами при осуществлении деятельности по самообразованию [9, с.17].

К.Ю. Белая отмечает, что система поддержки управления включает в себя ряд условий: нормативные и регламентирующие, ориентированные на перспективу, стимулирующие, информационные [9, с.17].

1) Нормативно-регулирующие условия описывают основания организации и реализации самообразовательной деятельности педагогов ДОО. Суть этих условий заключается в изучении руководством детского сада нормативно-правовых и регламентирующих документов Министерства образования РФ, методических рекомендаций. Полученную информацию руководители ДОО (методист и заведующая) должны передать воспитателям доступно, полно, грамотно, с указанием на «букву закона». Это необходимо для того, чтобы педагоги понимали всю важность и глубину проблемы необходимости самообразовательной деятельности, осознавали сколько

времени с течением недели, месяца, года они должны заниматься самообразованием, какие результаты обязаны представить членам аттестационной комиссии [9, с.18].

2) Перспективно-ориентирующие условия определяются приоритетами образовательной политики муниципального образования, региона. Существование этой группы условий позволяет руководителю осознать социальный запрос, концепцию федеральной и региональной образовательной стратегии и тактики, инновационные тенденции и нерушимые традиции, которые необходимо закреплять и развивать для того, чтобы сделать образовательный процесс еще лучше, эффективнее. Перспективно-ориентирующие условия способствуют тому, что методист ДОО может запланировать перечень тем для планов по самообразованию педагогов из которых воспитатели выбирают наиболее интересные и нужные для себя и своей группы воспитанников. Таким образом, уточнение сути условий данной группы проявляется в разработке программы инновационной деятельности детского сада и составлении банка тем для самообразования педагогов [9, с.18].

3) Стимулирующие условия направлены на создание спокойной рабочей психологической атмосферы, способствующей самообразованию педагогов. В период наиболее напряженной деятельности по самообразованию (например, при подготовке к выступлению, постановки педагогического эксперимента, изготовлении технических и дидактических средств педагогов не «загружают» другой работой, требующей большого количества сил и времени. В то же время, когда производственная необходимость требует активного включения воспитателя в жизнь детского сада (например, при украшении ДОО к праздничным датам, при подготовке участков к летнему сезону, при работе без сменщицы) работа по самообразованию сокращается. Это необходимо в целях профилактики профессионального выгорания [9, с.18].

Также важнейшими факторами стимулирующих условий являются доплаты к ставке педагогов по результатам успешно пройденной аттестации, защиты или подтверждения педагогической категории.

К.Ю. Белая подчеркивает, что руководители ДОО должны понимать, что стимулирующие условия включают в себя весь спектр методов управления: материальные (доплаты, выплаты, премии), административные (локальные нормативные акты: приказы, указы посвященные регламентации деятельности по самообразованию), правовые, психолого-педагогические (игры, наставничество, тренинги и др.), морально-этические (награждение благодарственным письмом, почетной грамотой, устная похвала руководителя) [9, с. 19].

4) Информационные условия заключаются в реализации мероприятий, направленных на допуск педагогов к источникам информации. Это: выдача справок для посещения педагогических библиотек или библиотек ВУЗов, медиатека детского сада, доступ методиста ДОО к платным интернет ресурсам соответствующей направленности, хорошая информационная база методического кабинета [9, с.19].

К.Ю. Белая отмечает, что самообразовательная деятельность постепенно должна перейти в научно-исследовательскую. На основе самопознания, выработки рефлексивного мышления, умения учиться происходит трансформация развития в саморегулируемую систему, преобразование устойчивого интереса личности к самообразованию в постоянную жизненную потребность в самовоспитании, что свидетельствует о достижении оптимального уровня самосовершенствования [9, с.19].

Таким образом, самообразование педагогов представляет собой систематический и целенаправленный процесс самостоятельного «добывания» знаний, совершенствования умений и навыков профессиональной деятельности.

Процесс самообразования педагога всегда носит индивидуально-творческий характер, потому что невозможен без самопознания,

самоактуализации, самомотивирования, планирования своей познавательной активности. Педагог самостоятельно выбирает программу самообразования исходя из личных интересов, потребностей образовательного учреждения, возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников, социального заказа общества.

Процесс самообразования как дидактический и практический метод имеет длительный период существования и развития, в ходе которого выделены функции процесса самообразования, его этапы, методы и формы.

Участие администрации ДОО является важным как в процедуре анализа педагогической деятельности педагогов, так и в процессе разработки индивидуальной программы самообразования педагога.

Для эффективного управления самообразовательной деятельностью педагогов, руководитель ДОО должен строить свою работу в этом направлении, используя различные группы условий: нормативно-регламентирующие, перспективно-ориентирующие, деятельностно-стимулирующие, информационно-коммуникативные. Перечень мероприятий каждой группы условий нами приведен выше. Комплексно используя мероприятия каждой группы условий, руководитель ДОО сможет сделать процесс руководства образовательной деятельностью педагогов прозрачным, технологичным, диагностируемым, что позволит отслеживать результаты и добиваться реальной эффективности педагогического процесса.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОЦЕССЕ САМООБРАЗОВАНИЯ

2.1. Изучение профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации на начальном этапе практической деятельности

Цель практической деятельности состояла в апробации средств организации самообразования для повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации.

Практическое исследование проводилось в три этапа.

I этап – констатирующий. Его цель – изучение исходного уровня квалификации, профессионализма и продуктивности воспитателей МБДОО № 32 города Нижнего Тагила. Задачи констатирующего этапа:

1. Определить критерии и параметры для оценки исходного уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО.
2. Подобрать диагностические методики и определить методы сбора данных.
3. Разработать уровневую характеристику профессиональной компетентности педагогов ДОО.
4. Провести диагностическое изучение характеристик профессиональной компетентности педагогов ДОО, обработать полученные результаты и сделать выводы.

II этап – формирующий. Его цель – разработка и реализации системы методической работы в ДОО, направленной на совершенствование самообразования для повышения профессиональной компетентности педагогов.

1. Выработать систему оказания помощи каждому педагогу на основе диагностики, индивидуальной формы работы.

2. Включить каждого педагога в творческий поиск и систематическое самообразование.

3. Формировать инновационную направленность в деятельности педагогического коллектива, проявляющемся в систематическом изучении передового и традиционного педагогического опыта.

4. Повышать уровень теоретической подготовки педагогов.

5. Организовать работу по изучению новых образовательных программ.

6. Обогащать педагогический процесс новыми технологиями, формами в обучении, воспитании и развитии ребенка.

III этап – контрольный. Его цель – оценка эффективности методической работы в ДОО, направленной на совершенствование самообразования для повышения профессиональной компетентности педагогов.

Задачи:

1. Повторная диагностика уровня профессиональной компетентности педагогов по выбранным параметрам.

2. Сравнение результатов диагностики до и после системы методической работы, направленной на совершенствование самообразования для повышения профессиональной компетентности педагогов.

Для оценки уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО были выбраны критерии, предложенные А.В. Карповым, И.В. Кузнецовой, М.Д. Кузнецовой, В.Д. Шадриковым, И.В. Алехиной:

- показатели квалификации;
- показатели профессионализма;
- показатели продуктивности.

Исследование проводилось на базе муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32» города

Нижнего Тагила. В исследовании приняли участие 12 педагогов образовательной организации. Описание выборки исследования представлено в таблице 1.

Таблица 1

Характеристика исследуемой группы

Характеристики группы	Кол-во	%
Специфика профессиональной деятельности		
- воспитатели	10	83,4%
- музыкальный руководитель	1	8,3%
- инструктор физического воспитания	1	8,3%
Возрастной фактор:		
- ранняя взрослость (от 20 до 40 лет)	8	66,7%
- средняя взрослость (от 40 до 60 лет)	4	33,3%
Половой фактор:		
- мужчины	0	%
- женщины	12	100%
Стаж педагогической деятельности в дошкольном образовании		
- от 5 до 15 лет	9	75%
- от 15 до 25 лет	3	25%

Таким образом, в исследуемой группе состоят только женщины, большинство из них воспитатели, но есть также музыкальный руководитель и инструктор физического воспитания. Большинство имеют большой стаж педагогической деятельности.

Анализ результатов исследования проводился путем качественного и количественного анализа на основе трех показателей.

1) Имеющийся уровень образования; успешное обучение в учреждениях высшего, дополнительного к высшему, среднего профессионального образования (за последние 5 лет); своевременное повышение квалификации (за последние 5 лет); деятельность по самообразованию.

2) Умение проектировать образовательный процесс; умение создавать условия для развития каждого ребенка; опыт использования современных образовательных технологий и методик; ведение учебно-методической документации; уровень обобщения и распространения собственного

положительного опыта; умение анализировать педагогическую деятельность; степень участия в методической деятельности.

3) Уровень освоения детьми общеобразовательной программы (позитивная динамика); высокий уровень освоения детьми навыков самостоятельной, игровой, предметной (в раннем возрасте) деятельности; высокий уровень готовности детей к школе (в группах старшего возраста, по направлениям деятельности); психологическое сопровождение детей; индивидуальные достижения детей в конкурсах, проектах, смотрах, выставках, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах, конференциях и др.; снижение заболеваемости детей; организация воспитательной работы в детском коллективе [21].

Таблица 2

Результаты первичной диагностики показателей профессиональной компетентности педагогов ДОО № 32 (в баллах)

И.О. воспитателя	Показатели квалификации	Показатели профессионализма	Показатели продуктивности	Сумма баллов	Категория
Елена Геннадьевна	21	40	34	74	II
Ольга Александровна	25	31	30	61	II
Яна Сергеевна	21	45	30	75	II
Оксана Алексеевна	21	42	33	75	II
Ирина Анатольевна	23	29	29	58	Нет
Анжелика Владимировна	21	33	27	60	II
Елена Владимировна	26	45	37	82	I
Анна Юрьевна	5	12	5	17	Нет
Ирина Александровна	16	17	22	39	Нет
Ольга Петровна	19	40	35	75	I
Елена Николаевна	19	32	22	54	Нет
Елена Александровна	17	37	26	63	II

Было выявлено, что 33,3% педагогов (4 человека) имеют не высокие показатели квалификации, профессионализма и продуктивности. Эти сотрудники не имеют педагогической категории и находятся на репродуктивном уровне профессионализма. Они имеют слабое представление об основных педагогических категориях, разрозненные, бессистемные психолого-педагогические знания; не всегда способны применять полученные профессиональные знания в практике своей

деятельности. Их профессиональная деятельность воспитателя носит репродуктивный характер, творчество в работе не проявляется. Профессиональное саморазвитие они не осуществляют. Не владеют способами профессионального самовыражения, методами и приемами противостояния профессиональным деформациям, профессиональной рефлексией.

50% педагогов (6 человек) имеют средние показатели квалификации, профессионализма и продуктивности, что соответствует II педагогической категории. Эти педагоги обладают инвариантным уровнем отношения к профессии, то есть их педагогическая деятельность является одной из личностно значимых сфер воспитателя. Воспитатель старается демонстрировать личностно ориентированный подход к детям. Воспитатель знает основы психолого-педагогических знаний, специфические особенности педагогической деятельности, педагогического процесса в ДОО. Знания воспитателя не носят системного характера. Воспитатель владеет общими профессионально-педагогическими умениями, но не всегда успешно способен применять полученные профессиональные знания в практике своей деятельности. Профессиональная деятельность чаще носит репродуктивный характер, творчество в работе проявляется редко. Профессиональное саморазвитие воспитатель осуществляет недостаточно системно, частично владеет способами профессионального самовыражения, не владеет приемами противостояния профессиональным деформациям. Профессиональная рефлексия осуществляется педагогом ситуативно.

16,6% педагогов (2 человека) имеют максимально высокие показатели квалификации, профессионализма, продуктивности, что соответствует I педагогической категории. Эти педагоги обладают индивидуально-творческим уровнем отношения к профессии. Их профессиональные ценности выступают предпосылками выбора способа действия, методики и ее превращения в индивидуальный стиль. Воспитатели показывают владение основами педагогических знаний, могут анализировать

педагогическую деятельность, сравнивая ее с другими видами деятельности, выделяя существенные признаки, дают профессиональную интерпретацию теоретической информации. Воспитатели демонстрируют профессиональные педагогические умения, апробированные в действии, освоенные как наиболее эффективные. Воспитатели проявляют педагогическое самосознание, индивидуальный стиль, креативность как творческий потенциал, владеет опытом личностной саморегуляции, приемами самовыражения, саморазвития, способностью противостоять профессиональным деформациям.

Таким образом, по методике оценки педагогической компетентности педагогов ДОО (авторы: А.В. Карпов, И.В. Кузнецов, М.Д. Кузнецова, В.Д. Шадриков, И.В. Алехина) было установлено, что только 16,6% педагогов обладают высокой педагогической компетентностью и индивидуально-творческим уровнем отношения к профессии. Эти сотрудники осуществляют систематическое самообразование и его результатами являются высокие показатели качества образовательного процесса. Половина сотрудников (50%) имеют средние показатели профессиональной компетентности и инвариантный уровень отношения к профессии. Эти педагоги осуществляют самообразование, но оно носит недостаточно системный и осмысленный характер, что не позволяет достигнуть максимально высоких результатов в качестве образовательного процесса. Более 30% исследуемой группы имеют сниженные показатели профессиональной компетентности и репродуктивный уровень отношения к профессии. Эти сотрудники недостаточно мотивированы к профессиональному самообразованию: либо вообще им не занимаются, либо занимаются самообразованием эпизодически, что, соответственно, отражается на качестве образовательно-воспитательного процесса. Все вышеизложенное определило необходимость дополнительной методической работы с педагогами МБДОО № 32 города Нижнего Тагила в целях повышения педагогической компетентности сотрудников.

2.2. Практика организации самообразования педагогов дошкольной образовательной организации в целях повышения их профессиональной компетентности

В МБДОО № 32 система методической работы с педагогами строится с учетом ряда условий:

- участие воспитателя в инновационной деятельности: работа с научным консультантом; исследовательская работа по теме самообразования; обучение на проблемных курсах; участие в научно-практических конференциях; обобщение и распространение педагогического опыта; работа в творческих объединениях с коллегами по проблеме опытно-экспериментальной работы;

- методическое сопровождение становления профессиональной компетентности воспитателя в ДОО: диагностика уровня профессиональной компетентности воспитателя; помощь методиста в решении проблем, возникающих в процессе профессионального совершенствования воспитателя; совместное составление с методистом индивидуального маршрута развития профессиональной компетентности воспитателя; тренинги и занятия по совершенствованию профессионализма в ДОО; гуманистическая позиция методиста в консультировании воспитателя по вопросам профессионального роста; педагогические советы по вопросам самосовершенствования профессиональной компетентности воспитателей;

- рефлексивные технологии самооценки воспитателя: заполнение портфолио; рейтинговые оценки; самомониторинг профессиональной компетентности; самоанализ профессиональной компетентности; самоорганизация и самоконтроль в построении профессиональной карьеры; формулирование проблемного поля в собственном профессиональном развитии.

Цель системы методической работы – совершенствование

самообразования педагогов для повышения профессиональной компетентности.

Задачи:

- выработать систему оказания помощи каждому педагогу на основе индивидуального подхода;
- организовать работу по изучению новых образовательных программ;
- обогащать педагогический процесс новыми технологиями, формами в обучении, воспитании и развитии ребенка.

Основными критериями эффективности методической работы, кроме результативных показателей (уровня педагогического мастерства, самообразования и активности воспитателей), являются характеристики самого методического процесса:

- системность – соответствие целей и задач по содержанию и формам методической работы;
- дифференциация – второй критерий эффективности методической работы – предполагает большой удельный вес в системе методической работы индивидуальных и групповых занятий с воспитателями, исходя из уровня их профессионализма, готовности к саморазвитию и других показателей;
- этапность – показатели эффективности методической работы.

Организацию качественной методической работы в дошкольном учреждении обеспечивает старший воспитатель.

Система методической работы в ДОО представляет собой целостную модель организации воспитательного процесса, поэтому описать её целиком в рамках данной работы не представляется возможным. Подробно рассмотрим лишь одно её направление – организацию работы по самообразованию педагогов.

Работа по самообразованию педагогов осуществляется в рамках направления – «Повышение профессиональной компетентности педагогов ДОО» и осуществляется систематически через организацию курсов

повышения квалификации, семинаров и педагогических чтений, консультативной помощи в написании аналитических отчетов, помощи в выборе темы для самообразования, составлении плана работы и контроля за его исполнением.

Для того чтобы самообразование стало потребностью в методическом кабинете МДОО созданы необходимые условия, постоянно обновляется и пополняется фонд справочной и методической литературы.

Книги, журналы изучаются и систематизируются по годам, используются для составления каталогов, помогают педагогу, выбравшему тему самообразования, познакомиться с разными взглядами ученых и практиков на проблему. Старший воспитатель подбирает необходимую литературу в помощь занимающемуся самообразованием, изучает его влияние на качество учебно-воспитательного процесса.

Формы самообразования многообразны:

- работа в библиотеках с книгами, периодическими изданиями;
- участие в работе научно-практических семинаров, конференций;
- получение консультаций на кафедрах психологии и педагогики высших учебных заведений;
- ведение собственной картотеки по исследуемой проблеме;
- введение индивидуального плана самообразования.

Результатом усилий педагога является совершенствование работы с детьми, создание условий для рождения нового опыта.

Индивидуальные планы разрабатываются лично самими педагогами. Для того чтобы быстро и самостоятельно написать качественный индивидуальный план повышения квалификации, педагогу нужно хорошо осознать собственные проблемы, предпочтения, особенности и склонности. Реализация плана - стремление к профессиональному совершенству.

Написание плана – работа творческая. Необходимо помочь педагогу разработать план не формально, а творчески, чтобы поддержать инициативность и креативность. Планирование профессионального развития

постепенно должно стать не обязанностью, а внутренней потребностью, и помогать продвигаться вперед, не останавливаясь на достигнутом.

Индивидуальные планы обсуждаются на заседании творческой группы, утверждаются органом управления (заведующей, старшим воспитателем). Результативность реализации запланированной работы заслушивается на педсовете. Таким образом, старший воспитатель может увидеть проблемы педагогов, а также их личное видение повышения профессионального мастерства.

Планы самообразования разрабатываются на три учебных года. В плане указываются четкие сроки выполнения запланированной деятельности.

Структура плана

I. Цели профессионального развития

II. Разделы плана

2.1. Изучение психолого-педагогической литературы. Указывается, по каким вопросам будет изучаться литература, какая, каких авторов литература. Называются основные работы исследователей и пишется аннотация по избранным педагогическим трудам (см. Таблицу 3).

Таблица 3

План работы воспитателя по изучению психолого-педагогической литературы на период времени

№	Тема	Литература	Форма отчета
			Аннотация к прочитанным книгам

2.2. Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса

В этом разделе указывается, что будет разрабатываться для обеспечения образовательного процесса и инновационной деятельности: перспективные планы работы по направлению методической темы,

календарно–тематическое планирование, конспекты занятий, подборки упражнений, дидактических игр, заданий и др. (см. таблицу 4)

Таблица 4

Описание раздела плана по самообразованию

№	Тема	Срок	Форма отчета
			Творческая декада Выставки дидактического материала Работа с родителями

2.3. Обобщение собственного опыта педагогической деятельности
Указывается тема, по которой педагог предполагает обобщить свой опыт. В план обобщения опыта включаются действия по систематизации накопленного материала – написание рекомендаций, статей, сообщений и др. (см. таблицу 5)

Таблица 5

Обобщение опыта самообразования

№	Тема	Срок	Форма отчета
			Статья Сообщение Консультация для педагогов Консультация для младших воспитателей и др.

2.4. Участие в системе методической работы детского сада.

Указывается, в каких методических мероприятиях детского сада педагог будет участвовать, какова роль в данном мероприятии (творческая группа, методическое объединение и др.)

2.5. Обучение на курсах повышения квалификации (по потребности)
Можно указать, на какие курсы педагог желает попасть. Возможно, расписать участие в вебинарах, виртуальных мастер-классах и т.п.

2.6. Руководство повышением квалификации. Этот раздел освещает проблемы, которые педагог не может решить самостоятельно: какую помощь педагогу может оказать старший воспитатель, коллектив, творческая группа ДОО.

Эта форма плана самообразования уже используется не первый год, помогая специалистам систематизировать процесс самосовершенствования, планировать перспективу личного роста.

В качестве примера рассмотрим индивидуальный план саморазвития воспитателя старшей группы.

Тема самообразования: "Совершенствование речевых умений и навыков через ознакомление с художественной литературой".(см. таблицу 6)

Таблица 6

План саморазвития воспитателя «Совершенствование речевых умений и навыков через ознакомление с художественной литературой»

Структура плана	Содержание структурных компонентов
Цель профессионального саморазвития	Повышение профессиональной компетентности по вопросу совершенствования речевых умений и навыков через ознакомление с художественной литературой.
Изучение психолого-педагогической литературы	Статьи из журналов "Дошкольное воспитание", "Ребёнок в детском саду", О.С. Ушакова "Знакомим дошкольников с художественной литературой", О.С. Ушакова "Развитие речи и творчества дошкольников". Выделение актуальности проблемы, основных положений.
Разработка программно-методического обеспечения	Разработка системы работы по ознакомлению с художественной литературой. Планирование игр по речевому развитию. Создание в группе речевого центра.
Участие в системе методической работе	Выступление на педсовете "Формирование речевых умений и навыков через знакомство с произведениями художественной литературы" Обобщение передового опыта (открытый показ занятия, выставка пособий и дидактических игр по данной проблеме).
Обучение на курсах повышения квалификации	Курсы повышения квалификации НИРО (апрель 2016 г., октябрь 2016г.) по проблеме речевого развития детей.
Руководство повышением квалификации других педагогов	Наставничество педагогов Бузиковой Н.В, Соколовой С.Н.

По итогам учебного года на основе анализа самообразования педагогов составляется аналитическая справка о результатах, педагогическая справка о результатах их педагогической деятельности (уровень реализации плана, его сочетание с задачами МДОО и индивидуальной темой самообразования,

этапы проработки психолого-педагогической литературы, практические выводы, возникшие трудности, планирование работы на будущее).

Итоги самообразования педагогов дошкольного учреждения позволяют перевести их на самоконтроль профессиональной деятельности.

2.3. Итоги работы по повышению профессиональной компетентности педагогов в процессе самообразования

Итоговая диагностика профессиональной компетентности педагогов проводилась через 1 год и показала, что система методической работы, направленная на совершенствование самообразования педагогов, положительно повлияла на повышение их профессиональной компетентности (см. Приложение 2, таблицу 7 и рис.1 -3)

Оценивая показатели квалификации можно отметить, что они изменились только у одного педагога. После реализации системы методической работы с этим воспитателем, педагог изменил свое отношение к профессии, стал более активным в методических объединениях, проявил инициативу в адаптации опыта новых технологий под особенности контингента воспитанников своей группы. Вообще, этот педагог глубже вник в профессию, стал внимательнее к детям, стал больше учитывать личностные возможности и интересы воспитанников, внедрять в учебно-воспитательный, игровой, коммуникативный процесс приемы различных передовых педагогических технологий, ощутил прелесть продуктивного взаимодействия с детьми, почувствовал их уникальность, неповторимость, тягу к общению со взрослым, осознал степень личной ответственности за результаты труда перед самим воспитанниками, родителями, администрацией образовательной организации.

**Результаты итоговой диагностики показателей профессиональной
компетентности педагогов МБДОУ № 32**

И.О. воспитателей	Показатели квалификации		Показатели профессионализма		Показатели продуктивности		Сумма баллов		Категория	
	До	После	До	После	До	После	До	После	До	После
Елена Геннадьевна	21	21	40	43	34	34	74	77	II	I
Ольга Александр-на	25	25	31	35	30	30	61	65	II	II
Яна Сергеевна	21	21	45	48	30	30	75	78	II	I
Оксана Алексеевна	21	21	42	44	33	33	75	77	II	I
Ирина Анатоль-на	23	23	29	35	29	29	58	64	Нет	II
Анжелика Влад-на	21	21	33	35	27	27	60	62	II	II
Елена Владими-на	26	26	45	48	37	37	82	85	I	I
Анна Юрьевна	5	11	12	27	5	5	17	32	Нет	Нет
Ирина Александр-на	16	16	17	31	22	22	39	53	Нет	Нет
Ольга Петровна	19	19	40	45	35	35	75	80	I	I
Елена Николаевна	19	19	32	36	22	22	54	58	Нет	Нет
Елена Александр-на	17	17	37	41	26	26	63	67	II	II

Появилась мотивация к достижениям в педагогическом труде, возникло желание участвовать с детьми в конкурсах, соревнованиях. Мы считаем, что этот педагог «заразился» от увлеченности авторов научно-методической литературы, «напитался» педагогическим мастерством, «загорелся» желанием изменить реальность воспитанников группы в лучшую сторону, осознал какими именно средствами измерять продуктивность своей деятельности. Естественно, результаты этих изменений появились очень быстро. Дети стали более отзывчивы по отношению к педагогу, стали проявлять свою любовь, уважение, признавать авторитет педагога.

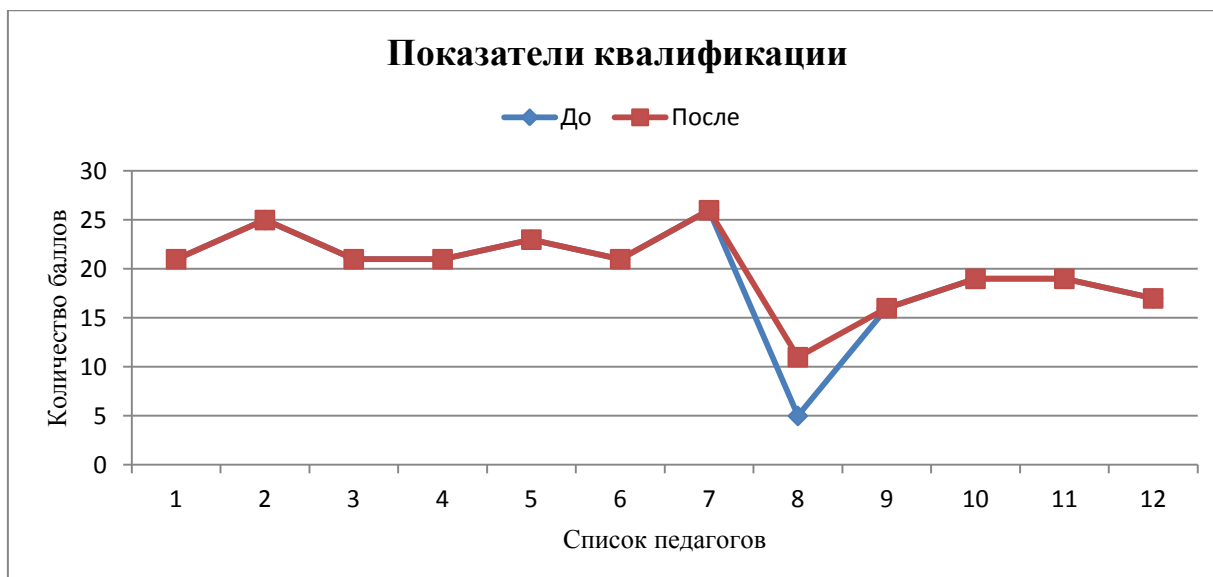


Рис. 1. Сравнительный график показателей квалификации педагогов до и после системы методической работы, направленной на совершенствование самообразования

Оценивая показатели профессионализма, нужно отметить, что они изменились в лучшую сторону у многих педагогов. Эти изменения, в основном, связаны с тем, что воспитатели стали проявлять желание к организации консультаций для других педагогов, стали публиковать свои наработки в научных журналах, участвовать в конкурсе «Педагог года», делиться своим опытом с коллегами. Персонал стал более активным за счет того, что почувствовал уверенность в своих силах и осознал, что такая инициативность положительно влияет на их статус в педагогическом коллективе, отражается на заработной плате.

Показатели продуктивности педагогов не изменились, потому что они высчитываются за последние пять лет и связаны с выпуском детей в школу (оценивается успешность подготовки детей к школе, освоение программы).

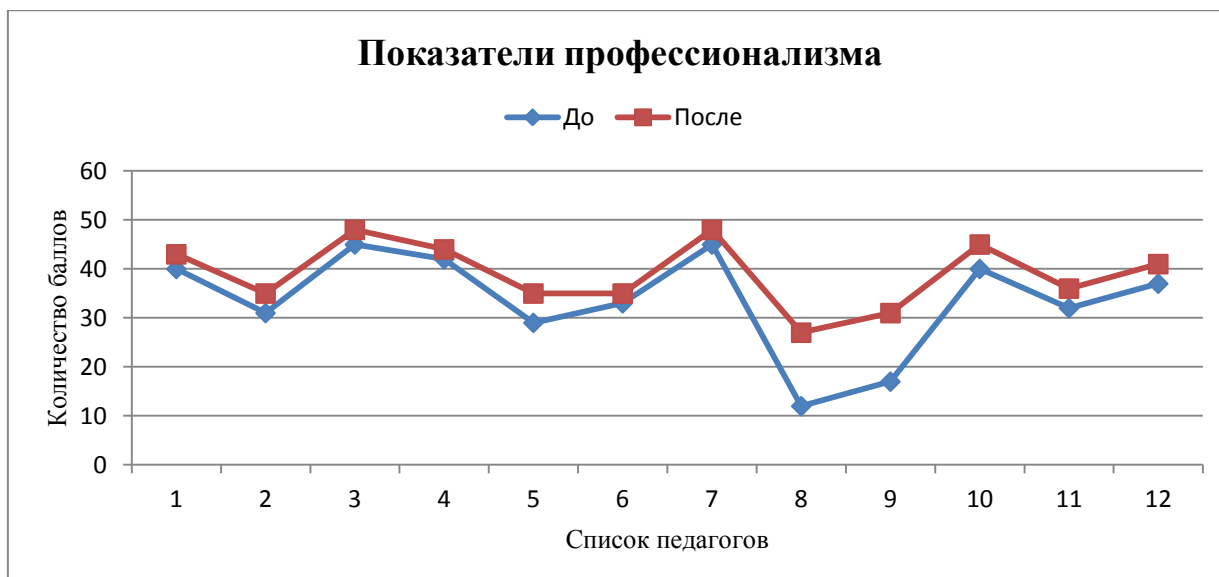


Рис. 2. Сравнительный график показателей профессионализма педагогов до и после системы методической работы, направленной на совершенствование самообразования

В целом, оценивая показатели профессиональной компетентности педагогов нужно заметить, что они увеличились у всех педагогов без исключения. Если до внедрения системы методической работы, направленной на совершенствование самообразования для повышения профессиональной компетентности, первой квалификационной категорией обладали 16,6% воспитателей (2 человека), то после реализации такой системной работы I квалификационную категорию заслуживают 41,6% педагогов (5 человек). Эти сотрудники действительно обладают высокими показателями профессиональной компетентности и показывают результаты воспитательно-образовательного процесса на оптимальном, самом высоком уровне. Их любят дети, уважают родители, ими гордятся весь детский сад.

Вторую квалификационную категорию на этапе итоговой диагностики заслужили 33,3% сотрудников (4 человека), хотя на этапе первичной диагностики, педагогов со II квалификационной категорией было 50% (6 человек).

Без категории остались 25% педагогов, хотя на этапе первичной диагностики их было больше: 33,3%.

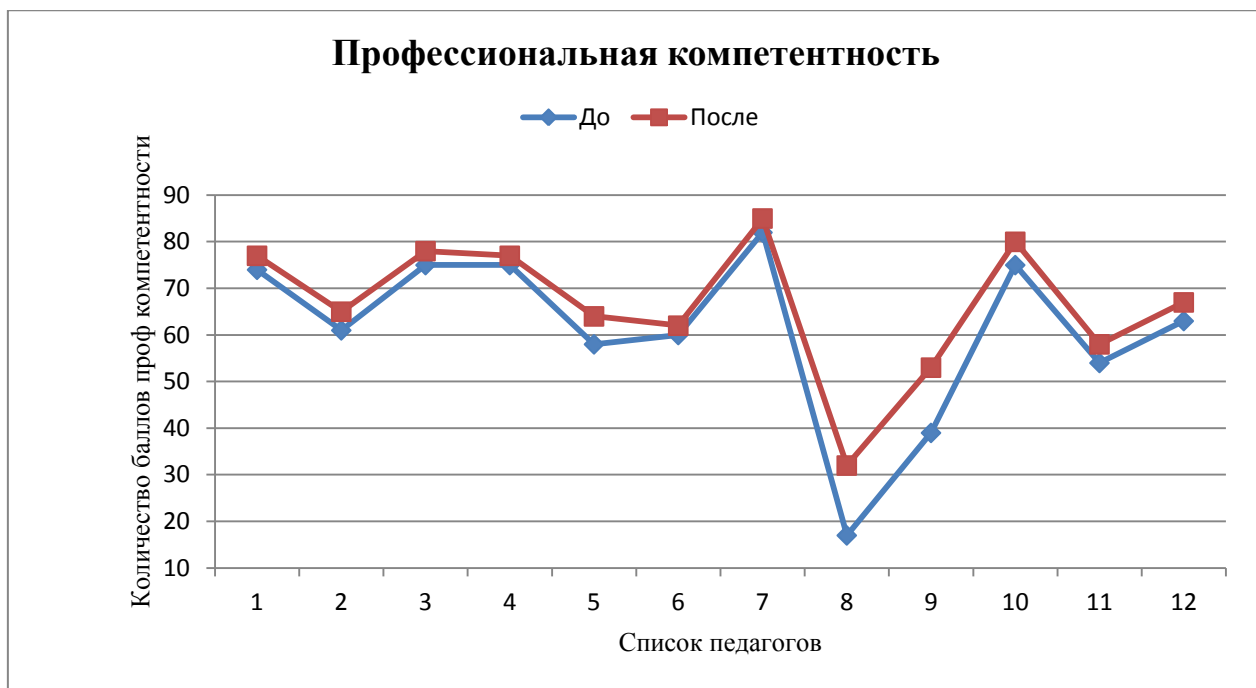


Рис. 3. Сравнительная гистограмма показателей профессиональной компетентности педагогов до и после системы методической работы, направленной на совершенствование самообразования

Таким образом, в результате исследования было установлено, что система методической работы, направленная на совершенствование самообразования педагогов и реализуемая с учетом ряда принципов (участие воспитателя в инновационной деятельности; методическое сопровождение становления профессиональной компетентности воспитателя в ДОО; рефлексивные технологии самооценки воспитателя) положительно повлияла на повышение профессиональной компетентности педагогов: сократилось количество педагогов, не имеющих квалификационной категории (с 33,3% до 25%), увеличилось количество педагогов, имеющих I квалификационную категорию (с 16,6% до 41,6%). Динамика профессиональной компетентности произошла за счет использования таких ресурсов как: выступление в методических объединениях, пропаганда своего педагогического опыта через опубликование статей в научных журналах, проведение мастер-классов, использование различных методик анализа собственной деятельности,

результативность разработки собственной методики работы. Эти критерии свидетельствуют о том, что педагоги действительно имеют профессионально-творческий уровень владения профессией.

Для педагогов, не имеющих категории, с недостаточным уровнем профессиональной компетентности были предложены следующие рекомендации.

а) Определиться с темой исследования исходя из профессиональных затруднений, потребностей детей группы и их родителей.

б) Обсудить проблематику и тему исследования со старшим воспитателем и (или) заведующим детским садом.

в) Разработать программу исследования, то есть составить перспективный план работы с указанием этапов, сроков, отчетности. Программа исследования должна быть понятной, прозрачной, реалистичной, соответствовать основным принципам обучения (от простого к сложному, принципы последовательности, систематичности, культуросообразности и т.п.).

г) План должен быть оформлен письменно, иметь две копии (одна у педагога, вторая у старшего воспитателя). Это необходимо для организации адекватного контроля и самоконтроля.

д) Оформлять работу по самообразованию желательно в папке-скоросшивателе (А4) для того, чтобы всегда было удобно добавить какой-либо документ или удалить для доработки. Составлять документы по программе самообразования необходимо на ПК, также нужно сохранять копии.

з) На этапе знакомства с новым источником (книгой, статьей, методикой, педагогическим опытом, электронным образовательным ресурсом), в первую очередь, необходимо правильно оформить информационные параметры источника. Для этого, нужно указать автора, название источника, название образовательного ресурса из которого взят источник, указать год выпуска источника или дату обращения. Например:

- Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОО с педагогами: методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2003. – 148 с.

- Ганченко, Г.О. Развитие личности педагога в системе непрерывного профессионального образования // Дошкольное воспитание. – 2015. - № 4. – С.13-19.

- Безниско Е. Д. Самообразование как условие личностно-профессионального роста учителя : дис. ... канд. пед. наук. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.dissercat.com> (дата обращения: 10.08.2016)

После указания информационных параметров источника нужно перейти к его аннотации. Для этого нужно разделить источник на несколько смысловых частей. Каждую смысловую часть обозначить цифрой и названием. Например: 1) Роль игры в развитии ребенка 3-4 лет; 2) Особенности дидактических игр; 3) Особенности организации дидактических игр математического содержания; 4) Перечень дидактических игр математического содержания для ознакомления дошкольников со временем.

Удобно использовать табличную форму заполнения аннотации и напротив названия смысловой части кратко, в виде тезисов законспектировать основные идеи прочитанного, основное содержание.

и) Анализируя новую информацию нужно сравнить её с ранее изученным материалом, найти идеи, которые перекликаются у разных авторов, выписать различия подходов, поразмышлять о собственной точке зрения по данному вопросу, может быть поискать примеры из своей практической педагогической деятельности. Эти операции способствуют осознанию материала, его более глубокому обдумыванию.

к) После анализа изученного материала необходимо подумать о программе его внедрения в жизнь детского сада. То есть нужно составить проект внедрения нового опыта и подготовить дидактические пособия или наглядный материал, может быть, разработать систему коллективных творческих дел (систему игр) для детей по определенному воспитательному

направлению или образовательной области. В этом процессе важно обратить внимание на три момента: а) отвечают ли условия детского сада требованиям внедряемого проекта; б) соответствует ли проект индивидуальным и возрастным особенностям детей; принесет ли он пользу? в) сможет ли педагог реализовать предложения той или иной практики (методики, опыта).

л) Если опыт внедрения проекта будет положительным, то можно познакомить других педагогов детского сада с его особенностями.

м) После того, как будет наработан «базис» для определенного обобщения, когда педагог почувствует, что готов поделиться своим опытом (теоретическим и практическим) с коллегами, нужно обсудить со старшим воспитателем форму отчетности педагога. Это может быть: творческий отчет, консультация для воспитателей, консультация для родителей, выступление на педагогическом совете, выставка и т.п.

н) Важно уметь собирать, накапливать и хранить сведения, факты, выводы. Для этого нужно грамотно работать со своими электронными и бумажными архивами (активами). Документы нужно называть правильно и полно, указывать версию. Документы должны быть дифференцированы по папкам каталога. Возможно сохранение документов в двух каталогов. Например, один и тот же опыт (документ) можно сохранять в каталоге по направлениям образовательной деятельности с указанием возраста детей. Тот же документ можно сохранять в другом каталоге, например, под названием «Самообразование 2018 год».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью данной работы было изучение проблемы повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации в процессе самообразования.

На основе анализа теоретических источников было выявлено, что компетентность – многоуровневое образование с компонентами когнитивного, экспрессивного и интерактивного характера. Это сложная единая система внутренних психологических составляющих и свойств личности специалиста, включающих в себя знания и умения, мотивы и желания, привычки и способы профессиональной деятельности.

Компетентность педагога состоит из ряда компетенций, то есть конкретных умений и навыков специалиста, например, компетенция организовать воспитательное мероприятие, компетенция интересно его провести, компетенция организовать мониторинг знаний и умений детей в области определенной образовательной области и т.п.

Для того, чтобы педагоги дошкольного образовательного учреждения всегда были профессионально компетентны – недостаточно хорошей профессиональной подготовки в ВУЗе. Это связано с тем, что условия нашей жизни быстро меняются: знания устаревают, методика «преподавания» образовательных областей меняется, в учебно-воспитательный процесс проникают информационные технологии, повышаются требования при поступлении воспитанников в школу и т.п. Поэтому методическая служба дошкольного учреждения должна проводить разнообразную работу по повышению профессиональной компетентности педагогов. Это, своего рода, непрерывный процесс корпоративного обучения, который в педагогической сфере, также как и в любой другой сфере жизни, длится бесконечно.

Методическая работа – это целостная, основанная на достижениях науки, передового опыта и анализе затруднений педагогов, система мероприятий, направленная на повышение мастерства каждого педагога, на

обобщение и развитие творческого потенциала коллектива, на достижение оптимальных результатов образования, воспитания и развития детей.

Целью методической работы в ДОО является создание оптимальных условий для непрерывного повышения уровня общей и педагогической культуры участников образовательного процесса.

В рамках данной работы было проведено исследование, направленное на подтверждение или опровержение теоретического предположения о том, что методическая работа в ДОО, направленная на совершенствование самообразования педагогов способствует повышению профессиональной компетентности воспитателей.

Исследование проводилось в течение года, на базе МБДОО № 32 города Нижнего Тагила с коллективом педагогов в составе 12 человек. Мониторинг проводился по методике А.В. Карпова, И.В. Кузнецова, М.Д. Кузнецовой, В.Д. Шадрикова, И.В. Алехиной «Оценка педагогической компетентности».

На этапе первичного мониторинга профессиональной компетентности педагогов было выявлено, что 33,3% педагогов имеют не высокие показатели квалификации, профессионализма и продуктивности; находятся на репродуктивном уровне отношения к профессии. 50% педагогов имеют средние показатели квалификации, профессионализма и продуктивности, что соответствует II педагогической категории. Эти педагоги обладают инвариантным уровнем отношения к профессии. 16,6% педагогов имеют максимально высокие показатели квалификации, профессионализма, продуктивности, что соответствует I педагогической категории. Эти педагоги обладают индивидуально-творческим уровнем отношения к профессии.

Далее с педагогами исследуемой группы проводилась система методической работы, направленная на совершенствование процесса самообразования воспитателей. Работа носила индивидуальный, целенаправленный характер. Её отличительными чертами являлось соблюдения следующих психолого-педагогических условий: а) участие

воспитателя в инновационной деятельности; б) методическое сопровождение становления профессиональной компетентности воспитателя в ДОО; в) рефлексивные технологии самооценки воспитателя.

На этапе повторного мониторинга показатели профессиональной компетентности педагогов значительно улучшились; сократилось количество педагогов, не имеющих квалификационной категории, увеличилось количество педагогов, имеющих I квалификационную категорию. Динамика профессиональной компетентности произошла за счет использования таких ресурсов как: выступление в методических объединениях, пропаганда своего педагогического опыта через опубликование статей в научных журналах, проведение мастер-классов, использование различных методик анализа собственной деятельности, результативность разработки собственной методики работы. Эти критерии свидетельствуют о том, что многие педагоги действительно имеют профессионально-творческий уровень владения профессией.

Таким образом, цель работы достигнута, задачи выполнены.

Перспективность данного исследования заключается в том, что представленная система методической работы, направленная на совершенствование самообразования педагогов дошкольной образовательной организации может систематически реализовываться в детских садах и поддерживать оптимальный уровень педагогической компетентности педагогов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Айзенберг, А. Я. Самообразование: история, теория и современные проблемы. [Электронный ресурс] / А.Я. Айзенберг. - Режим доступа: <http://www.twirpx.com> (дата обращения: 10.08.2016)
2. Андреев, А. Знания или компетенции? [Текст] / А.Андреев // Высшее образование в России. – 2015. - № 2. – С.3-11.
3. Алехина, И.В. Мониторинг становления профессиональной компетентности педагога дошкольного образовательного учреждения: содержательный аспект [Электронный ресурс] / И.В. Алехина. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru> (дата обращения: 05.10.2016)
4. Атнахова, Л.Н. Новые подходы, квалификация, мастерство. Методическая служба как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОО / Л.Н. Ахматова // Дошкольное воспитание. – 2008. – № 3. – С. 13-20.
5. Багаутдинова, С.Ф. Особенности методической работы в современном ДОО / С.Ф. Багаутдинова // Управление ДОО. – 2004. – №3. – С. 82-87.
6. Битянова, Н. Р. Культура самосовершенствования преподавателя: учеб. пособие [Текст] / Н. Р. Битянова. – М. : Международная педагогическая академия, 2014. – 140с.
7. Безниско, Е. Д. Самообразование как условие личностно-профессионального роста учителя : дис. ... канд. пед. наук. [Электронный ресурс] / Е.Д. Безниско. - Режим доступа: <http://www.dissercat.com> (дата обращения: 10.08.2016)
8. Белая, К.Ю. Методическая работа в ДОО: Анализ, планирование, формы и методы [Текст] / К.Ю. Белая. – М.: Сфера, 2005. – 284 с.
9. Белая, К.Ю. Организация работы по самообразованию педагогов ДОО [Текст] / К.Ю. Белая // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2007. - № 2. - С.15-20.

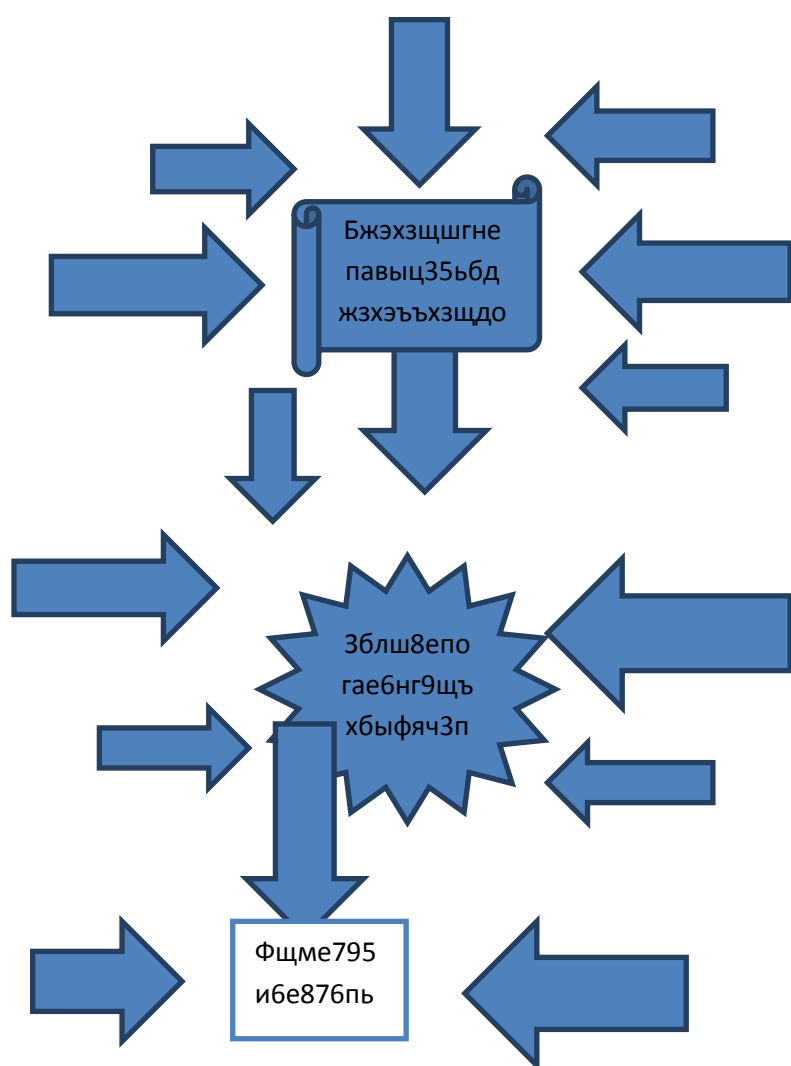
10. Введенский, В.Н. Профессиональная компетентность педагога: Пособие для учителя. [Текст] / В.Н. Введенский. - СПб: Просвещение, 2014.-202 с.
11. Винеvская, А. Педагогика. Словарь-справочник коррекционного педагога [Текст] / А. Винеvская. – Ростов на Дону: Феникс, 2013. – 268с.
12. Волкова, О. Компетентностный подход при проектировании образовательных программ [Текст] / О. Волкова // Высшее образование в России. – 2015. - № 4. – С.34-36.
13. Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДОО с педагогами: метод. пособие [Текст] / Л.М. Волобуева. – М.: ТЦ Сфера, 2003. – 148 с.
14. Ганченко, Г.О. Развитие личности педагога в системе непрерывного профессионального образования [Текст] / Г.О. Ганченко // Дошкольное воспитание. – 2015. - № 4. – С.13-19.
15. Голицына, Н.С. Организация и содержание работы старшего воспитателя детского сада [Текст] / Н.С. Голицына. – М.: Скрипторий, 2003. – 174 с.
16. Голицына, Н.С. Система методической работы с кадрами в дошкольном образовательном учреждении [Текст] / Н.С. Голицына.- М.: Скрипторий-2015. – 285 с.
17. Гришина, И.В. Профессиональная компетенция руководителя школы как объект исследования [Текст] / И.В. Гришина. – СПб.: СПбГУПМ, 2012. – 234 с.
18. Дорофеев, А. Профессиональная компетентность как показатель качества образования [Текст] / А. Дорофеев // Высш. образование в России. – 2011. – №4. – С. 30-32.
19. Дуброва, В.Н. Организация методической работы в дошкольном учреждении [Текст] / В.Н. Дубровина.- М.: Логос, 2014. – 216с.

20. Иванов, Д.А. Компетентностный подход в образовании: Проблемы, понятия, инструментарий [Текст] / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов, О.В. Соколова. - М.: Сфера, 2015. – 135 с.
21. Карпов, А. В. Профессионализм современного педагога: методика оценки уровня квалификации педагогических работников [Текст] / А.В. Карпов, И.В. Кузнецова, М.Д. Кузнецова, В.Д. Шадриков, С.В. Алёхина. – М.: Логос, 2011. – 168с.
22. Куписевич, Ч. Основы общей дидактики [Электронный ресурс] / Ч. Куписевич. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru> (дата обращения: 18.08.2016)
23. Коротаева, Е.В. Практикум по решению профессиональных задач в педагогической деятельности: учебное пособие [Текст] / Е.В. Коротаева. – М.: Директ-Медиа, 2014. – 224с.
24. Кокоткина, О. Как организовать работу по самообразованию [Текст] / О. Кокоткина // Дошкольное воспитание. – 2011. – № 8. – С. 34-36.
25. Кочергин, И.Б. Современное образование. Структурно-функциональный анализ компетентности специалиста [Текст] / И.Б. Кочергин // Социально-гуманитарные знания. – 2013. - №1. С. 315-323.
26. Лебедев, О.Е. Компетентностный подход в образовании [Текст] / О.Е. Лебедев // Директор школы. – 2008. - № 2. – С.23-29.
27. Лебедев, О.Е. Рекомендации по подготовке учителей начальной, основной и профильной школы по актуальным направлениям модернизации общего образования [Текст] / О.Е. Лебедев // Вестник образования. – 2014. - № 3. – С.32-46.
28. Лосев, П.Н. Управление методической работой в современном ДОО [Текст] / П.Н. Лосев – М.: Дрофа, 2007. – 240 с.
29. Лукьянова, М.И. Профессиональная компетентность педагога: теоретический анализ понятия [Текст] / М. И. Лукьянова // Управление ДОО. – 2007. – №1. – С. 15-21.

30. Ляудис, В.Я. Методика преподавания психологии [Текст] / В.Я. Ляудис. – СПб: Лидер, 2005. – 192с.
31. Майер, А.А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования [Текст] / А.А. Майер // Основы педагогического менеджмента. – 2007 – № 1. – С.35-57.
32. Маркова, О.И. Профессиональное саморазвитие педагога [Текст] / О.И. Маркова. – К.: Вища школа, 2011. – 245 с.
33. Митина, Л.М. Психология профессионального развития [Текст] / Л.М. Митина. – М.: Владос, 2007. – 245 с.
34. Орлова, А.А. Компетентностный подход в высшем профессиональном образовании [Текст] / А.А. Орлова, В.В. Грачева. – М.: Директ-Медиа, 2014. – 378с.
35. Полонский, П.В. Словарь по образованию и педагогике [Текст] / П.В. Полонский. – М.: Высшая школа, 2014. – 512с.
36. Проблемы в сфере образования путин обсудил с лучшими педагогами страны [Видео ресурс] Режим доступа: <https://www.1tv.ru/news>. (дата обращения: 20.08.2016)
37. Пятаева, С.А. Методическая поддержка профессионального саморазвития воспитателя дошкольного образовательного учреждения: дисс. канд. пед. наук [Текст] / С.А. Пятаева. – Волгоград, 2011. – 148 с.
38. Рапанцевич, Е.А. Современный словарь по педагогике [Текст] / Е.А. Рапанцевич. – Мн.: Современное слово, 2011. – 694с.
39. Сафонова, Л.В. Требования к профессиональной подготовке педагога [Текст] / Л.В. Сафонова // Вопросы педагогики. – 2016. – № 4. – С.23-37.
40. Сафонова, Л.В. Содержание и критерии базовой компетентности личности выпускника [Текст] / Л.В. Сафонова // Вопросы педагогики. – 2007. - № 1. – С.19-25.
41. Селевко, Г.К. Педагогические компетенции и компетентность [Текст] Г.К. Селевко // Вестник образования. – 2013. - № 4.

42. Сластенин В.А. Профессионализм педагога: акмеологический подход // Педагогическое образование и наука. – 2012. – №4. – С.4-9.
43. Современный словарь иностранных слов. – М.: Приор, 2014. – 734с.
44. Сурыгин, А.И. Педагогические условия формирования коммуникативной компетенции иностранных абитуриентов в учебно-научной сфере общения на начальном этапе подготовке в ВУЗ [Электронный ресурс] / А.И. Супрыгин. - Режим доступа // N1.191.2014_05%20(1).PDF (дата обращения: 18.08.2016)
45. Сухобская, Г.С. Психологические проблемы самообразования учителя [Текст] / Г.С. Сухобродская. - М.: Гардики, 2014. – 205с.
46. Фалюшина, Л.И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении: Пособие для руководителей [Текст] / Л.И. Фалюшина. – М: АРКТИ, 2008. – 262 с.
47. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 29 дек. 2012 г. N 273-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 06 марта 2018 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
48. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования [Электронный ресурс] : Федеральный государственный стандарт дошкольного образования. Приказ Минобрнауки России от 17.12.2010 N 1897 (ред. от 31.12.2015). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
49. Хуторской, А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы [Текст] / Хуторской А.В. // Народное образование. – 2003. - № 2. – С. 58–64.
50. Шебеко, В. Самообразование как условие профессионального роста [Текст] / В. Шебеко // Дошкольное воспитание. – 2010. - № 9. С. 39-46
51. Шурова, Н.В. Личностное и профессиональное развитие воспитателей ДОО / Н.В. Шурова // Психолог в детском саду. – 2012. – № 1. – С. 82-84.

52. Яковлева, Г.В. Управление самообразованием педагогов дошкольных образовательных учреждений [Электронный ресурс] / Г.В. Яковлева. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru> (дата обращения: 10.08.2016)



ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Протокол диагностики по методике А.В. Карпова, И.В. Кузнецова и др.

Протокол оценки квалификации деятельности педагогов

[illegible]

72 часов													
курсовая подготовка по информационным образовательным технологиям объемом от 36 часов	0-2	2	2	2	2	2	2	2			2		
– своевременное прохождение курсов (стажировки) по профилю деятельности объемом от 72 часов	0-2	2	2	2	2	2	2	2		2	2	2	2
Максимальное количество баллов	7	6	7	6	6	6	6	5	0	4	6	4	4
4. Деятельность по самообразованию													
· Выполнение и защита послекурсового задания													
– не выполнено	0												
- выполнено и защищено в образовательном учреждении	0-1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1
- выполнено и защищено в ИМЦ или ИППК	0-2	2	2	2	2	2	2	2		2	2	2	2
· Системность работы по индивидуальному творческому плану													
- не занимается самообразованием	0												
- наличие темы по самообразованию	0-1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
система работы по индивидуальному творческому плану	0-2	2	2	2	2	2	2	2		2	2	2	2
- наличие сертификата ЭКК	0-2		2			2		2					
Максимальное количество баллов	8	6	8	6	6	8	6	8	1	4	6	6	6
5. Дополнительные баллы	0-3	3	3	3	3	3	3	3	0	2	3	3	3

Протокол оценки профессионализма деятельности педагогов

Оцениваемые показатели	Баллы	Е.Г.	О.А.	Я.С.	О.А.	И.А.	А.В.	Е.В.	А.Ю.	И.А.	О.П.	Е.Н.	Е.А.
1. Умение проектировать образовательный процесс (отбирать и планировать содержание образования, формы, методы и средства образовательной работы)													
- умение проектировать цели обучения, воспитания, развития (диагностичность, прогностичность, триединство)	0-2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
- оптимальность использования методов, средств и организационных форм обучения и воспитания, УМК	0-2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2
- использование диагностики, различных видов контроля, владение нормами оценки деятельности учащихся (воспитанников)	0-2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
Максимальное количество баллов	6	6	6	6	6	5	6	6	3	3	6	6	6
2. Умение создавать условия для развития каждого ребенка													
- комфортный микроклимат	0-2	2	1	2	2	1	2	2	0	1	2	2	2
- практика применения разнообразных форм организации деятельности с детьми	0-2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
- безопасность образовательного процесса	0-2	2	2	2	2	2	1	2	0	1	2	2	2
- развивающая предметно-пространственная среда	0-2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
- ведение секции, кружка,	0-1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1

факультатива, элективного курса и др.													
- руководство музеем, клубом, студией, центром, любым объединением детей	0-1												
Максимальное количество баллов	10	9	7	9	9	8	8	9	2	4	9	9	9
3. Опыт использования современных образовательных технологий и методик													
- опыт и положительная динамика использования элементов одной технологии или методики	0-2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
- опыт и положительная динамика использования элементов двух и более технологий и методик	0-2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2
- опыт и результативность системного использования одной образовательной технологии в течение нескольких лет	0-2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2
- опыт и результативность системного использования двух и более образовательных технологий в течение нескольких лет	0-2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2
- опыт и результативность разработки и использования элементов собственной методики работы (технологии)	0-4	1	1	4	4	0	1	4	0	0	4	2	1
Максимальное количество баллов	12	9	7	12	12	6	9	12	4	4	12	7	9
4. Ведение учебно-методической документации													
– не отвечает требованиям, существенные замечания по ведению	0												

учебной доку- ментации													
– удовлетворительное, несущественные замечания по ведению учебной документации	1		1							1		1	
– максимальное соответствие установленным требованиям	2	2		2	2	2	2	2	2		2		2
Максимальное количество баллов	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
5. Уровень обобщения и распространения собственного положительного опыта													
– в образовательном учреждении	0-1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1
– на муниципальном уровне	0-1	1	1	1	1			1			1	1	1
– на региональном уровне, наличие материалов в областном банке педагогиче- ской информации	0-1			1	1			1			1		
– на федеральном,	0-1												
Максимальное количество баллов	4	2	2	3	3	1	1	3	0	1	3	2	2
6. Умение анализировать педагогическую деятельность													
– проведение самоанализа урока (занятия)	1								1				
– анализ результатов учебно- методической работы и способов их достижения	2									2			
– использование различных методик анализа собственной деятельности	3					3	3					3	
– анализ собственной деятельности и деятельности коллег	4	4	4	4	4			4			4		4
Максимальное количество баллов	4	4	4	4	4	3	3	4	1	2	4	3	4
7. Степень участия в методической деятельности													

– руководство методическим объединением, кафедрой, лабораторией, творческой группой, социально-психологической службой в образовательном учреждении	0-1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1
– руководство районным (окружным), городским методическим объединением	0-1			1				1					
– проведение семинаров, мастер-классов, творческих мастерских и др. на уровне образовательного учреждения	0-1			1				1					
– проведение семинаров, мастер-классов, творческих мастерских и др. на уровне округа, района, города	0-1	1		1	1			1			1		
– выступления на областных курсах, конференциях, семинарах, проведение лекционно-практических занятий со слушателями в ИППК	0-1												
– эксперт по проверке работ ЕГЭ, рецензент пособий, сборников и других официальных изданий муниципального, регионального, федерального, международного уровней	0-1												
- работа в экспертной группе, аттестационной комиссии образовательного учреждения, выступления на педсоветах, методсоветах	0-1	1		1				1			1		
– работа в жюри профессиональных	0-1												

конкурсов, олимпиад и др.													
– руководство педагогической практикой студентов	0-1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1
– наставничество	0-1	1		1	1			1			1		1
Максимальное количество баллов	10	6	2	7	4	2	2	7	0	1	6	2	3
8. Дополнительные баллы	0-2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	2	2	2

Протокол оценки продуктивности деятельности педагогов

Оцениваемые показатели	Баллы	Е.Г.	О.А.	Я.С.	О.А.	И.А.	А.В.	Е.В.	А.Ю.	И.А.	О.П.	Е.Н.	Е.А.
1. Результативность образовательной деятельности (за последние 5 лет)													
1.1. Уровень освоения детьми общеобразовательной программы (позитивная динамика)													
– менее 75% детей освоили программу	1								1				
– от 75% до 100% детей освоили программу	2-3				3	3	3			3		3	3
– все дети освоили программу	4	4	4	4				4			4		
Максимальное количество баллов	4	4	4	4	3	3	3	4	1	3	4	3	3
1.2. Высокий уровень освоения детьми навыков самостоятельной, игровой, предметной (в раннем возрасте) деятельности													
– менее 50% детей	1								1				
– от 50% до 75% детей	2-3									3		3	3
– от 75% до 100% детей	4	4	4	4	4	4	4	4			4		
Максимальное количество баллов	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3
1.3. Высокий уровень готовности детей к школе (по направлению деятельности)													
– менее 75% детей	0								0				
– от 75% до 90% детей	2						2			2		2	2
– от 90% до 100% детей	4	4	4	4	4	4		4			4		
Максимальное количество баллов	4	4	4	4	4	4	2	4	0	2	4	2	2

1.3. Психологическое сопровождение детей (для специалистов, работающих в группах раннего возраста)													
– отсутствие	0												
– наличие	1-4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4
Максимальное количество баллов	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4
1.4. Индивидуальные достижения детей в конкурсах, проектах, смотрах, выставках, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах, конференциях и др.:													
– отсутствие участников	0												
- участники и победители на уровне ДОУ	0-1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
– участие в мероприятиях муниципального уровня	0-1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1
победители на муниципальном уровне	0-2	2	2	2	2	2	2	2		2	2		2
– участники и победители на региональном, федеральном, международном уровне	0-3	0			3	0	0	3		0	3		
Максимальное количество баллов	7	4	4	4	7	4	4	7	2	4	7	1	4
1.5. Снижение заболеваемости детей													
– отсутствие положительной динамики	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
– положительная динамика снижения заболеваемости	2							2			2	2	2
Максимальное количество баллов	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	2	2
1.6. Организация воспитательной работы в детском коллективе													
– разнообразие проведенных мероприятий	0-2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2

– общественно полезная значимость мероприятий	0-3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3
привлечение родителей к совместной деятельности с детьми	0-3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1
Максимальное количество баллов	8	8	8	8	8	8	8	8	3	4	8	6	6
1.7. Дополнительные баллы	0-7	2	2	2	2	2	2	4	1	2	3	1	2

Сводная таблица результатов первичного мониторинга

№	Воспитатель	Показатели квалификации	Показатели профессионализма	Показатели продуктивности	Сумма баллов	Категория
1	Елена Геннадьевна	21	40	34	74	II
2	Ольга Александровна	25	31	30	61	II
3	Яна Сергеевна	21	45	30	75	II
4	Оксана Алексеевна	21	42	33	75	II
5	Ирина Анатольевна	23	29	29	58	-
6	Анжелика Владимировна	21	33	27	60	II
7	Елена Владимировна	26	45	37	82	I
8	Анна Юрьевна	5	12	5	17	-
9	Ирина Александровна	16	17	22	39	-
10	Ольга Петровна	19	40	35	75	I
11	Елена Николаевна	19	32	22	54	-
12	Елена Александровна	17	37	26	63	II

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Протокол оценки квалификации деятельности педагогов (итоговая диагностика)

Оцениваемые показатели	Баллы	Е.Г.	О.А.	Я.С.	О.А.	И.А.	А.В.	Е.В.	А.Ю.	И.А.	О.П.	Е.Н.	Е.А.
1.Имеющийся уровень образования													
- начальное профессиональное	0												
- среднее педагогическое	1									1			
- высшее профессиональное	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4
Максимальное количество баллов	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
2.Успешное обучение в учреждениях высшего, дополнительного к высшему, среднего профессионального образования (за последние 5 лет)													
– получение среднего профессионального образования	1												
- профессиональная переподготовка (более 500 часов) (по профилю деятельности)	2	2		2	2	2	2			2		2	
получение высшего (педагогического) образования, получение второго высшего образования	3		3										
Максимальное количество баллов	3	2	3	2	2	2	2	2	0	2	0	2	0
3. Своевременное повышение квалификации (за последние 5 лет)													
отсутствие курсов и семинаров	0												
проблемные семинары объемом менее 36 часов	0-1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1
проблемные семинары объемом от 36 часов	0-1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1
– курсовая подготовка не по профилю деятельности объемом от 72 часов	0-1		1										

курсовая подготовка по ИОТ объемом от 36 часов	0-2	2	2	2	2	2	2	2			2		
– своевременное прохождение курсов (стажировки) по профилю деятельности объемом от 72 часов	0-2	2	2	2	2	2	2	2		2	2	2	2
Максимальное количество баллов	7	6	7	6	6	6	6	6	0	4	6	4	4
4. Деятельность по самообразованию													
· Выполнение и защита послекурсового задания													
– не выполнено	0												
- выполнено и защищено в образовательном учреждении	0-1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- выполнено и защищено в ИМЦ или ИППК	0-2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
· Системность работы по индивидуальному творческому плану													
- не занимается самообразованием	0												
- наличие темы по самообразованию	0-1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
система работы по индивидуальному творческому плану	0-2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
- наличие сертификата ЭКК	0-2		2			2		2					
Максимальное количество баллов	8	6	8	6	6	8	6	8	5	6	6	6	6
5. Дополнительные баллы	0-3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3

Протокол оценки профессионализма деятельности педагогов (итоговая диагностика)

Оцениваемые показатели	Баллы	Е.Г.	О.А.	Я.С.	О.А.	И.А.	А.В.	Е.В.	А.Ю.	И.А.	О.П.	Е.Н.	Е.А.
1. Умение проектировать образовательный процесс (отбирать и планировать содержание образования, формы, методы и средства образовательной работы)													
- умение проектировать цели обучения, воспитания, развития (диагностичность, прогностичность, триединство)	0-2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
- оптимальность использования методов, средств и организационных форм обучения и воспитания, УМК	0-2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
- использование диагностики, различных видов контроля, владение нормами оценки деятельности учащихся (воспитанников)	0-2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
Максимальное количество баллов	6	6	6	6	6	5	6	6	4	5	6	6	6
2. Умение создавать условия для развития каждого ребенка													
- комфортный микроклимат	0-2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
- практика применения разнообразных форм организации деятельности с детьми	0-2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
- безопасность образовательного процесса	0-2	2	2	2	2	2	1	2	0	1	2	2	2
- развивающая предметно-пространственная среда	0-2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
- ведение секции, кружка,	0-1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

факультатива, элективного курса и др.													
- руководство музеем, клубом, студией, центром, любым объединением детей	0-1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1
Максимальное количество баллов		10	9	10	10	9	9	10	6	7	10	10	10
3. Опыт использования современных образовательных технологий и методик													
- опыт и положительная динамика использования элементов одной технологии или методики	0-2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
- опыт и положительная динамика использования элементов двух и более технологий и методик	0-2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2
- опыт и результативность системного использования одной образовательной технологии в течение нескольких лет	0-2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
- опыт и результативность системного использования двух и более образовательных технологий в течение нескольких лет	0-2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2
- опыт и результативность разработки и использования элементов собственной методики работы (технологии)	0-4	1	1	4	4	2	1	4	2	2	4	2	2
Максимальное количество баллов	12	9	8	12	12	8	9	12	8	8	12	7	10
4. Ведение учебно-методической документации													
– не отвечает требованиям, существенные замечания по ведению	0												

учебной доку- ментации													
– удовлетворительное, несущественные замечания по ведению учебной документации	1												
– максимальное соответствие установленным требованиям	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Максимальное количество баллов	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5. Уровень обобщения и распространения собственного положительного опыта													
– в образовательном учреждении	0-1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
– на муниципальном уровне	0-1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1
– на региональном уровне, наличие материалов в областном банке педагогиче- ской информации	0-1	1		1	1			1			1	1	
– на федеральном,	0-1	1		1				1			1		
Максимальное количество баллов	4	4	2	4	3	1	1	4	2	2	4	3	2
6. Умение анализировать педагогическую деятельность													
– проведение самоанализа урока (занятия)	1												
– анализ результатов учебно- методической работы и способов их достижения	2												
– использование различных методик анализа собственной деятельности	3					4	3		3	3		3	
– анализ собственной деятельности и деятельности коллег	4	4	4	4	4	4		4			4		4
Максимальное количество баллов	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
7. Степень участия в методической деятельности													

– руководство методическим объединением, кафедрой, лабораторией, творческой группой, социально-психологической службой в образовательном учреждении	0-1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
– руководство районным (окружным), городским методическим объединением	0-1			1				1					
– проведение семинаров, мастер-классов, творческих мастерских и др. на уровне образовательного учреждения	0-1	1		1	1			1			1		1
– проведение семинаров, мастер-классов, творческих мастерских и др. на уровне округа, района, города	0-1	1		1	1	1		1			1		1
– выступления на областных курсах, конференциях, семинарах, проведение лекционно-практических занятий со слушателями в ИППК	0-1			1				1			1		
– эксперт по проверке работ ЕГЭ, рецензент пособий, сборников и других официальных изданий муниципального, регионального, федерального, международного уровней	0-1												
- работа в экспертной группе, аттестационной комиссии образовательного учреждения, выступления на педсоветах, методсоветах	0-1	1		1				1			1		
– работа в жюри профессиональных	0-1												

конкурсов, олимпиад и др.													
– руководство педагогической практикой студентов	0-1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1
– наставничество	0-1	1		1	1	1	1	1			1	1	1
Максимальное количество баллов	10	6	2	8	5	4	3	8	1	2	7	3	5
8. Дополнительные баллы	0-2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2

Протокол оценки продуктивности деятельности педагогов (итоговая диагностика)

Оцениваемые показатели	Баллы	Е.Г.	О.А.	Я.С.	О.А.	И.А.	А.В.	Е.В.	А.Ю.	И.А.	О.П.	Е.Н.	Е.А.
1. Результативность образовательной деятельности (за последние 5 лет)													
1.1. Уровень освоения детьми общеобразовательной программы (позитивная динамика)													
– менее 75% детей освоили программу	1								1				
– от 75% до 100% детей освоили программу	2-3				3	3	3			3		3	3
– все дети освоили программу	4	4	4	4				4			4		
Максимальное количество баллов	4	4	4	4	3	3	3	4	1	3	4	3	3
1.2. Высокий уровень освоения детьми навыков самостоятельной, игровой, предметной (в раннем возрасте) деятельности													
– менее 50% детей	1								1				
– от 50% до 75% детей	2-3									3		3	3
– от 75% до 100% детей	4	4	4	4	4	4	4	4			4		
Максимальное количество баллов	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3
1.3. Высокий уровень готовности детей к школе (по направлению деятельности)													
– менее 75% детей	0								0				
– от 75% до 90% детей	2						2			2		2	2
– от 90% до 100% детей	4	4	4	4	4	4		4			4		
Максимальное количество баллов	4	4	4	4	4	4	2	4	0	2	4	2	2

1.3. Психологическое сопровождение детей (для специалистов, работающих в группах раннего возраста)													
– отсутствие	0												
– наличие	1-4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4
Максимальное количество баллов	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4
1.4. Индивидуальные достижения детей в конкурсах, проектах, смотрах, выставках, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах, конференциях и др.:													
– отсутствие участников	0												
- участники и победители на уровне ДОУ	0-1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
– участие в мероприятиях муниципального уровня	0-1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1
победители на муниципальном уровне	0-2	2	2	2	2	2	2	2		2	2		2
– участники и победители на региональном, федеральном, международном уровне	0-3	0			3	0	0	3		0	3		
Максимальное количество баллов	7	4	4	4	7	4	4	7	2	4	7	1	4
1.5. Снижение заболеваемости детей													
– отсутствие положительной динамики	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
– положительная динамика снижения заболеваемости	2							2			2	2	2
Максимальное количество баллов	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	2	2
1.6. Организация воспитательной работы в детском коллективе													
– разнообразие проведенных мероприятий	0-2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
– общественно полезная значимость	0-3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3

мероприятий													
привлечение родителей к совместной деятельности с детьми	0-3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Максимальное количество баллов	8	8	8	8	8	8	8	8	3	4	8	6	6
1.7. Дополнительные баллы	0-7	2	2	2	2	2	2	4	1	2	3	1	2

Сводная таблица результатов итогового мониторинга

№	Воспитатели	Показатели квалификации	Показатели профессионализма	Показатели продуктивности	Сумма баллов	Категория
1	Елена Геннадьевна	21	43	34	77	I
2	Ольга Александровна	25	35	30	65	II
3	Яна Сергеевна	21	48	30	78	I
4	Оксана Алексеевна	21	44	33	77	I
5	Ирина Анатольевна	23	35	29	64	II
6	Анжелика Владимировна	21	35	27	62	II
7	Елена Владимировна	26	48	37	85	I
8	Анна Юрьевна	11	27	5	32	-
9	Ирина Александровна	16	31	22	53	-
10	Ольга Петровна	19	45	35	80	I
11	Елена Николаевна	19	36	22	58	-
12	Елена Александровна	17	41	26	67	II



УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

СПРАВКА

О результатах проверки текстового документа
на наличие заимствований

Проверка выполнена в системе

Антиплагиат.ВУЗ

Автор работы

Факультет, кафедра, номер группы

Название работы

Процент оригинальности

Дата 28.05.2018 г.

Ответственный в
подразделении

Вычегжанина Наталья Николаевна
Институт педагогики и психологии детства
Кафедра педагогики и психологии детства
БУ-46Z

Повышение профессиональной
компетентности педагогов дошкольной
образовательной организации в процессе
самообразования

67,01%

Джид
(подпись)

Дылдина Д.В.
(ФИО)

НОРМОКОНТРОЛЬ

Результаты проверки

пройден

Дата 28.05.18г.

Джид
(подпись)

Дылдина Д.В.

Проверка выполнена с использованием: Модуль поиска ЭБС "БиблиоРоссика"; Модуль поиска ЭБС "BOOK.ru"; Коллекция РГБ;
Цитирование; Модуль поиска ЭБС "Университетская библиотека онлайн"; Модуль поиска ЭБС "Айбукс"; Модуль поиска Интернет;
Модуль поиска ЭБС "Лань"; Модуль поиска "УГПУ"; Кольцо вузов

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства

ОТЗЫВ

руководителя выпускной квалификационной работы
Повышение профессиональной компетентности педагогов
дошкольной образовательной организации в процессе самообразования
студента Вычегжаниной Натальи Николаевны,
обучающейся по ОПОП направление подготовки «43.03.01 Педагогическое образование»
профиль «Управление дошкольным образованием» заочной формы обучения

Выпускная квалификационная работа студента Вычегжаниной Натальи Николаевны посвящена актуальной проблеме определения путей повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования. В исследовании теоретически обоснованы и апробированы на практике следующие условия повышения профессиональной компетентности педагогов в процессе самообразования: участие воспитателя в инновационной деятельности, методическое сопровождение становления профессиональной компетентности воспитателя; рефлексивные технологии самоаттестации воспитателя.

При подготовке выпускной квалификационной работы студент проявил готовность корректно формулировать и ставить задачи своей деятельности с учетом актуальности темы и проблемы исследования. В ходе работы с литературой и эмпирическими данными продемонстрировал умение анализировать и диагностировать причины появления проблем, а также успешно применял комплементарные методы, позволяющие устанавливать пути решения поставленных педагогических и исследовательских задач.

Студент проявил умение рационально планировать время выполнения работы, соблюдал последовательность ее выполнения, консультировался с руководителем, учитывал все замечания и рекомендации, показал достаточный уровень работоспособности.

Содержание ВКР хорошо систематизировано: главы и параграфы по содержанию изложены в соответствии с задачами исследования, в каждом параграфе имеются выводы, отражающие его основные положения, заключение исследования соотносено с задачами, заявленными во введении, и отражает основные выводы работы.

В процессе выполнения исследования автор продемонстрировал уметь осмысленно пользоваться научной и методической литературой профессиональной направленности, умение делать самостоятельные обоснованные и достоверные выводы на основе изученного теоретического материала.

В процессе написания ВКР студент проявил такие личностные качества, как самостоятельность, ответственность, добросовестность, аккуратность, стремление к достижению результата деятельности.

ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выпускная квалификационная работа студента Вычегжаниной Натальи Николаевны соответствует требованиям, предъявляемым к квалификационной работе выпускника УрГПУ, и рекомендуется к защите.

Ф.И.О. руководителя ВКР

Должность

Кафедра

Уч. звание

Уч. степень

Бывшева Марина Валерьевна

доцент

педагогики и психологии детства

доцент кафедры педагогики и психологии детства

канд. пед. наук

Подпись

Дата

28.05.18г.